

Arbeidsrettslige aspekter ved trainee-ordninger

Kandidatnummer: 368

Veileder: Thor-Arne Wullum

Leveringsfrist: 25.november

Til sammen 17997* ord

28.11.2006

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensning av oppgaven	1
1.3	Begrepsavklaringer/definisjoner	2
1.3.1	Trainee-avtaler	2
1.3.2	Arbeidsgiver	3
1.3.3	Arbeidstaker	4
1.4	Aktualitet	5
1.4.1	Midlertidig ansettelse	5
1.4.2	Trainee-avtaler	6
1.5	Oppgaven videre og rettskilder	7
<u>2</u>	<u>RETTLIG PLASSERING AV TRAINEE-AVTALER</u>	<u>9</u>
2.1	Er en trainee-avtale en midlertidig ansettelse?	9
2.1.1	Kommer aml til anvendelse på trainee-avtaler?	9
2.1.2	Hovedregelen	10
2.1.3	Hensynene bak § 14-9(1)	10
2.1.4	Kan trainee-avtale inngås lovlig etter § 14-9(1) bokstav c)?	12
2.1.5	Kan trainee-avtale lovlig inngås etter § 14-9(1) bokstav a)?	14
2.2	Innholdet i stillingsvernet for midlertidig ansatte	20
2.2.1	Inngåelsen	20
2.2.2	Fortrinnsrett § 14-2	21
2.2.3	Prøvetid	23
2.2.4	Varsel § 14-9(4)	28
2.2.5	Opphør § 14-9(5)	30
2.2.6	Rett til å kreve forhandlinger ved tvister	33

2.2.7	Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse og søksmålsadgang	38
2.2.8	Diskriminering	41
2.3	Internasjonalt	46
2.3.1	Generelt	46
2.3.2	EU-rett	47
2.3.3	Nordisk rett	48
<u>3</u>	<u>GJENNOMGANG AV ET UTVALG TRAINEE-AVTALER</u>	<u>51</u>
3.1	Avtale A, Media	51
3.1.1	Er dette en gyldig inngått trainee-avtale?	51
3.1.2	Prøvetidsbestemmelser og oppsigelse	52
3.1.3	Varsel	53
3.2	Trainee-avtale B, kraft- og automasjonsteknologi.	53
3.2.1	Er dette en gyldig inngått trainee-avtale?	53
3.2.2	Foreligger det diskriminering etter aml § 13-1?	55
3.2.3	Varsel	56
3.2.4	Arbeidsmiljøloven	56
3.3	Avtale C, Strategisk kommunikasjonsrådgivning	57
3.3.1	Er dette en gyldig inngått trainee-avtale?	57
3.3.2	Varsel	58
3.4	Avtale D, Rådgivning, elektrisitet og media (avis)	58
3.4.1	Er dette en gyldig inngått trainee-avtale?	59
3.4.2	Arbeidsmiljøloven	59
3.4.3	Prøvetid	60
3.4.4	Diskriminering	60
3.4.5	Varsel	61
3.5	Avtale E, Skipsrederi	61
3.5.1	Er dette en gyldig inngått trainee-avtale?	61
3.5.2	Prøvetid og oppsigelse	62
3.5.3	Varsel	63

<u>4</u>	<u>KOMMENTARER TIL PROBLEMSTILLINGENE AVTALENE REISER</u>	<u>64</u>
4.1	Kommentarer til utvalget	64
4.2	Hvilke ”funn” ble gjort	64
4.2.1	Diskriminering	64
4.2.2	Arbeidsmiljøloven	65
4.2.3	Stillingsvernsreglene	65
4.2.4	Avtalenes kvalitet	66
<u>5</u>	<u>AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</u>	<u>67</u>
<u>6</u>	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>69</u>
<u>7</u>	<u>LISTE OVER VEDLEGG</u>	<u>A</u>
7.1	Vedlegg 1: Arbeidsavtale A	B
7.2	Vedlegg 2 :Arbeidsavtale B	F
7.3	Vedlegg 3: Skriv fra firma B	A
7.4	Vedlegg 4: Skriv fra firma B	D
7.5	Vedlegg 5: Arbeidsavtale C	F
7.6	Vedlegg 6: Arbeidsavtale D	K
7.7	Vedlegg 7: Arbeidsavtale E	N

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Temaet for oppgaven er arbeidskontrakter der en arbeidstaker blir ansatt for en begrenset periode under stillingsbeskrivelsen trainee. Etter endt periode har traineen ikke krav på fast ansettelse i bedriften.

Problemstillingen i oppgaven er å se på trainee-kontrakter i et arbeidsrettslig perspektiv, herunder å se på hvilke problemstillinger som reiser seg, hvilke rettsregler som gjelder for trainee-avtaler, hvilket rettslig vern disse reglene gir, og hvordan et utvalg av trainee-kontrakter er utformet i praksis.

1.2 Avgrensning av oppgaven

Trainee-avtaler som faller inn under arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr 62 (heretter omtalt som aml) vil bli behandlet i oppgaven.

Unntatt fra loven etter § 1-2(2) er” *a) sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip, b) militær luftfart som omfattes av luftfartsloven. Departementet kan gi forskrift¹ om unntak fra loven for sivil luftfart og annen statsluftfart enn militær luftfart og om særregler for slik luftfart*”. Trainee-avtaler som faller inn under disse unntakene vil dermed ikke bli behandlet.

¹ Jf. Forskrift av 21. 02 1986 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. for sivil luftfart, hjemlet i arbeidsmiljø §2 nr. 4.

Rettsregler som gjelder generelt for midlertidige avtaler vil behandles i oppgaven der reglene er relevante for trainee-avtaler, eller der reglene er nødvendige for sammenhengen.

Oppgaven avgrenses videre mot avtaler som faller inn under tjenestemannsloven (lov av 4.mars 1983 nr 3), ettersom det for arbeidsforhold i statstjenesten tildels gjelder egne regler.

Det kan gis forskrift om i hvilken grad kapittel 14,15,16, og 17 i aml skal gjelde for tjenestemannsloven², videre kan det gis forskrift om at deler av den offentlige forvaltning skal unntas fra aml³ ”når virksomheten er av så særegen art at den vanskelig lar seg tilpasse lovens bestemmelser”. Slik forskrift er gitt⁴, bland annet § 14-9 om midlertidige ansettelser gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven eller som er embetsmenn.

Arbeidstakere i statlige virksomheter som er skilt ut som egne rettssubjekter, omfattes ikke av tjenestemannsloven, og vil dermed omfattes av oppgaven.

1.3 Begrepsavklaringer/definisjoner

1.3.1 Trainee-avtaler

I Aschehoug og Gyldendals Store Norske leksikon defineres trainee som ”*Fagutdannet person som tas inn ved en bedrift som aspirant for videre spesialopplæring*”.

² Jf. aml §1-2 (3)

³ Jf. aml §1-2(4)

⁴ Jf. forskrift nr 1567 av 16.12 2005 om unntak for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper.

Etter å ha vært i kontakt med og undersøkt ulike bedrifter fremgår det klart at det er varierende syn på hva en trainee-stilling innebærer. Det virker som om det er enighet om at det er en *”Fagutdannet person som tas inn ved en bedrift som aspirant for videre spesialopplæring”*, men ellers er det store forskjeller fra bedrift til bedrift.

I noen bedrifter får arbeidstakeren en løpende arbeidskontrakt fra dag en, avtalens stillingsbeskrivelse er trainee. For en begrenset periode skal arbeidstakeren delta i et opplæringsprogram i bedriften, etter fullført opplæringsprogram er traineen garantert en stilling i bedriften. Denne typen arbeidsavtale faller, som tidligere nevnt, utenfor den definisjonen av trainee-avtaler som vil benyttes i oppgaven.

I andre bedrifter er en trainee-stilling en midlertidig stilling. Arbeidstakeren ansettes for en begrenset periode. Etter endt periode har traineen ikke krav på en fast stilling i bedriften. Dette er den definisjonen av trainee-avtaler som vil bli benyttet i denne oppgaven.

1.3.2 Arbeidsgiver

Arbeidsgiver defineres i aml § 1-8(2) som *”enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”*. Dette betyr at både fysiske og juridiske personer kan være arbeidsgiver. Både private og offentlige arbeidsgivere omfattes av bestemmelsen. Arbeidsgiver har en styringsrett over arbeidstakeren, styringsretten gir arbeidsgiver adgang til å lede arbeidsgiver, fordele arbeidsoppgavene, og til å foreta kontroll av arbeidet arbeidstakeren utfører. Styringsretten er et utslag av underordningsforholdet og lojalitetsplikten som kjenner seg et arbeidsforhold. Arbeidsgiveren er forpliktet til å ta beslutninger på bakgrunn av styringsretten basert på et saklig grunnlag⁵, og uten

⁵ Jf. *”det generelle saklighetskrav”* i for eksempel Jakhell *”oversikt over arbeidsretten 3.utgave”* s 42 og Ot.prp.nr.41 (1975-76) blant annet s 7, og 18

forskjellsbehandling⁶ med mindre denne er saklig begrunnet. Arbeidstakeren kan også i kraft av styringsretten, innenfor de gjeldende rettsregler, ansette og si opp arbeidstakeren.

1.3.3 Arbeidstaker

I aml § 1-8(1) defineres arbeidstaker som ”*enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.*”

Dette er nærmere presisert i forarbeidene⁷, der det blant annet står at en person kan regnes som arbeidstaker i lovens forstand dersom tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Momenter i en helhetsvurdering for vurdere om det foreligger et ansettelsesforhold kan være om arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet, og om arbeidstakeren er undergitt arbeidsgiverens styringsrett jf pkt 1.3.2. Der arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidssted, arbeidsmateriale, verktøy eller andre hjelpemidler som er nødvendige for å utføre arbeidet, og det er arbeidsgiveren som bærer risikoen for arbeidsresultatet utad kan dette også være momenter. Videre har arbeidstakeren ingen rett til arbeidsresultatet. Det kan være et moment at arbeidstakeren mottar en form for vederlag fra arbeidsgiveren, men det er ikke nødvendigvis avgjørende. Det kan tyde på at det foreligger et ansettelsesforhold der tilknytningen mellom partene bærer preg av stabilitet, en viss varighet, og kan sies opp med bestemte frister. Det kan også være et moment at arbeidstakeren i hovedsak arbeider for én arbeidsgiver. Alle momentene behøver ikke å foreligge, dette er ikke en uttømmende oppramsing av momenter⁸.

Begrepet arbeidstaker avgrenses mot selvstendige oppdragstakere, som faller utenfor arbeidsmiljøloven. Selvstendige oppdragstakerer bærer selv risikoen og de økonomiske

⁶ Jf. ”*det generelle likebehandlingskrav*” i for eksempel Jakhelln ”*oversikt over arbeidsretten 3.utgave*” s 42

⁷ Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) pkt 6.1.1 s 73

⁸ Jf. Rt 1990 s 903

forpliktelsene ved å påta seg å utføre et oppdrag. Graden av selvstendighet overfor oppdragsgiveren er avgjørende.

1.4 Aktualitet

1.4.1 Midlertidig ansettelser

Generelt er midlertidige ansettelser et politisk omstridt tema. Ved vedtakelsen av den nye aml var det svært store uenigheter mellom de ulike politiske partiene.

Bondevik regjeringen vedtok en oppmykning av adgangen til midlertidig ansettelse i den nye aml⁹. Det ble innført en generell adgang til å ansette arbeidstakere midlertidig for en seks måneders periode, med mulighet for en forlengelse av arbeidsforholdet på ytterligere seks måneder. Arbeidsgiveren måtte ved ansettelsestidspunktet ha grunn til å anta at arbeidsoppgavene ville være av begrenset art slik at det ikke var varig behov for arbeidstakeren i virksomheten.

I tillegg ble det vedtatt en regel om adgang til å ansette midlertidig dersom arbeidstakeren bare trengtes til å utføre et bestemt oppdrag. De ulike grunnlagene for midlertidig ansettelse skulle gjelde uavhengig av hverandre og kunne kombineres.

Da Stoltenberg regjeringen senere kom til makten ble endringene reversert¹⁰. Blant annet med begrunnelsen at endringene innebar en betydelig adgang til midlertidig ansettelse som brøt med det grunnleggende prinsippet i norsk arbeidsliv der hovedregelen skal være fast ansettelse. Hensynene bak både Bondevik og Stoltenberg regjeringens regelsett ved midlertidig ansettelse behandles i pkt 2.1.3 nedenfor.

⁹Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) pkt 16.2.3 s 214- 216

¹⁰ Jf. Ot.prp.nr.24 (2005-2006) pkt 4.3 s 4

De gjeldene rettsreglene ved midlertidige ansettelser er dermed for det meste tilbake til slik de lød i den tidligere arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977, som heretter vil omtales som aml (1977).

I den siste tiden har det vært mye fokus på lærlinge-ordningen til flyselskapet Norwegian. Lærlingene var midlertidig ansatt. Kritikken mot foretaket gikk på at lærlingene fikk for lite lønn, og at de brukte det meste av tiden på jobb som flyvertinner og flyverter uten den oppfølgingen og opplæringen de ble lovet. Selskapet selv mente lærlingene fikk betalt utdanning.¹¹ Konflikten er nå løst etter mekling. Det står mer om rettsreglene for lærlinger i pkt 2.1.4. Lærlinger faller utenfor arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler, men uenigheten belyser likevel aktualiteten og uenighetene rundt reglene om midlertidige ansettelser.

Det er ikke bare i Norge at midlertidige ansettelser er et omstridt tema, det ble for eksempel startet opptøyer i Frankrike i mars 2006. Ungdommer demonstrerte mot et lovforslag, der ungdom under 26 år kan ansettes med en kontrakt der de kan sies opp uten begrunnelse i løpet av en prøvetid på to år. Loven var ment å skulle gjøre det enklere for unge å komme seg inn på jobbmarkedet. Når man er fast ansatt i Frankrike er det svært vanskelig for arbeidsgivere å få sagt opp arbeidstakeren. Dette gjør at arbeidsgivere vegrer seg mot å ansette, noe som særlig går ut over unge arbeidstakere.¹²

Midlertidige avtaler er et svært aktuelt tema grunnet store uenigheter om hvordan reglene bør utformes. Dette gjelder både i Norge og på det internasjonale plan.

1.4.2 Trainee-avtaler

Det er varierende hvor vanlig benyttelse av trainee-avtaler er i ulike bransjer. I enkelte bransjer er løsningen relativt vanlig. Mange trainee-avtaler er kortvarige og går kun over noen uker, andre strekker seg over ett eller to år. Det er lite som er skrevet om de arbeidsrettslige aspektene ved disse avtalene. Ettersom det er en forholdsvis stor arbeidstaker- og arbeidsgivergruppe som forholder seg til denne typen avtaler, er temaet

¹¹ Jf. E24 Næringsliv 20.10.06 ”Full jobb til kvart lønn”. VG 24.10.06 ”Luftfartstilsynet undersøker Norwegian påstander”

¹² Jf. Aftenposten 29.03.06 ”Svart tirsdag i Frankrike”

aktuelt. Å sette fokus på temaet kan kanskje bidra til å redusere sannsynligheten for problemer senere, dersom både arbeidstaker og arbeidsgiver får et mer bevisst forhold til hvilke eventuelle arbeidsrettslige problemer som kan oppstå og hvilke rettigheter og plikter partene har ved denne typen avtaler.

1.5 Oppgaven videre og rettskilder

Jeg vil under oppgavens punkt 2 redegjøre for rettstilstanden på trainee-avtalenes område.

Trainee-avtaler reguleres av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Aml kan ikke fravikes til ugunst for arbeidstakeren, med mindre det er særskilt fastsatt, jf aml § 1-9. Dette gjelder for alle typer avtaler. For kollektive avtaler gjelder det noen muligheter for ytterligere unntak, for eksempel i forbindelse med arbeidstidsbestemmelsene. Denne ufravikeligheten henger sammen med lovens vernehensyn å verne arbeidstakerne mot fysiske og psykiske skadevirkninger.¹³

Jeg vil benytte meg av en del Høyesterettsdommer i oppgaven. Jeg benytter meg også av underrettsdommer der disse enten støtter opp om Høyesterettspraksis, eller der det foreligger lite Høyesterettspraksis på området. Der underrettsdommene anføres i juridisk litteratur kan dette bidra til å styrke dommenes vekt.

Jeg vil også se på EU/EF-direktiver og praksis fra EF-domstolen der denne er relevant, ettersom Norge er bundet av rettspraksis fra EF-domstolen på bakgrunn av EØS-avtalen.

Videre vil jeg henvise til praksis fra den tidligere klagenemnda for likestilling der det ellers er lite praksis på området, om klagenemndas rettskildemessige verdi se pkt 2.2.8.

¹³ Jf. Rt 1998 s1357 og aml §1-1 bokstav a

Jeg vil i stor grad henvise til lovforarbeidene til arbeidsmiljøloven. Jeg vil også henvise til forarbeidene til aml(1977), der disse er relevante i forbindelse med tolkningen av den nye arbeidsmiljøloven.

I oppgavens punkt tre vil jeg gjennomgå et utvalg av trainee-avtaler fra ulike virksomheter, ved å benytte og henvise til rettstilstanden som er gjennomgått i punkt to.

Avtalene som er med i denne oppgaven er avtalene jeg mener passet best til å illustrere de arbeidsrettslige problemstillingene som kan forekomme, og som gir størst variasjon i type bransje, jf pkt 4.1 for kommentarer til utvalget.

Ved gjennomgangen av trainee-avtalene vil jeg kun kommentere punktene i arbeidsavtalene som reiser arbeidsrettslige problemstillinger.

De arbeidsrettslige aspektene ved trainee-avtalene kommenteres nærmere i oppgavens punkt fire.

Til slutt gis det i punkt 5 en kort fremstilling av hvilke konklusjoner /perspektiver man kan trekke ut av oppgaven.

2 Rettslig plassering av trainee-avtaler

2.1 Er en trainee-avtale en midlertidig ansettelse?

2.1.1 Kommer aml til anvendelse på trainee-avtaler?

For at aml skal komme til anvendelse må det foreligge et avtaleforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om at arbeidstaker skal stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver. Etter aml § 1-2 gjelder loven for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker.

Spørsmålet blir dermed om en trainee er å anse som en arbeidstaker, og om traineen er ”sysselsatt” av virksomheten. Som trainee stiller man sin arbeidskraft til rådighet for arbeidsgiver. Videre har arbeidsgiveren, som nevnt tidligere, styringsrett over traineen, som er i en underordnet posisjon. En trainee blir tildelt arbeidsoppgaver fra andre i virksomheten. Arbeidet traineen utfører, kontrolleres av andre. Det er ikke traineen som er ansvarlig for det endelige arbeidsresultatet. Traineen har ingen rett til arbeidsresultatet. En trainee sitter som regel i arbeidsgivers arbeidslokaler, og får stilt til rådighet materialene som trengs for å kunne utføre arbeidsoppgavene. Det mottas kompensasjon i form av lønn for arbeidet man utfører i løpet av trainee-perioden. Stabiliteten og varigheten av tilknytningen mellom partene kan være av varierende grad etter hvor langvarig trainee-perioden er. Traineen er normalt også som lønsmottaker økonomisk avhengig av arbeidsgiveren.

Ut fra de ovenstående momentene er en trainee å anse som en arbeidstaker, og som ”sysselsatt” av virksomheten.

Det må derfor konkluderes med at arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse på trainee-avtaler.

2.1.2 Hovedregelen

Utgangspunktet i norsk rett er at arbeidstaker skal ansettes fast (jf aml § 14-9(1)). Det vil si på ubegrenset tid og med oppsigelsesvern.

Aml § 14-9(1) åpner likevel for at avtale om midlertidig ansettelse kan inngås: ” *a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,*

b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),

c) for praksisarbeid,

d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,

e) for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.”

Dette er sammen med § 14-10 om ansettelse på åremål, en uttømmende oppregning av adgangen til å benytte seg av midlertidig ansettelse.

2.1.3 Hensynene bak § 14-9(1)

I følge lovens formålsparagraf skal blant annet loven sikre trygge ansettelsesforhold, likebehandling og bidra til et inkluderende arbeidsliv jf aml § 1-1 b) og e).

En vid adgang til midlertidig ansettelse kan utvanne oppsigelsesvernet, og det kan oppstå en skjult utvidet prøvetid. Begrenset adgang til midlertidig ansettelse skal motvirke dette.

En utvidet adgang til midlertidig ansettelse kan, som anført av Bondevik-regjeringen II,¹⁴ samtidig gjøre at arbeidsgiver enklere kan dimensjonere antall ansatte etter arbeidsmengden til enhver tid. Det vil også gjøre det lettere for bedrifter i oppstartsfasen, og ved omorganiseringen i virksomheten der behovet for ansatte i fremtiden er usikkert. På sikt vil dette dermed kunne skape flere arbeidsplasser.

Dersom arbeidstakeren kan ansettes midlertidig, vil arbeidsgiver kanskje lettere ansette personer det er antatt at det er større risiko ved å ansette, som nyankomne innvandrere, yrkeshemmede eller yngre arbeidssøkere. Dette kan hjelpe arbeidstakeren inn på arbeidsmarkedet, og dermed øke muligheten for å bli fast ansatt på et senere tidspunkt. Ved en snever adgang til midlertidig ansettelse kan arbeidsgiveren velge å dekke arbeidskraftsbehovet på andre måter ved for eksempel å pålegge fast ansatte overtid. Undersøkelser gjennomført av Fafo viser at flertallet av de midlertidige ansatte går over i fast stilling.

Bondevik-regjeringen ønsket blant annet å forenkle reglene og gjøre disse mer brukervennlige. Videre ønsket regjeringen å motvirke at virksomheter med et reelt behov for kortvarige ansettelser unnlater å ansette fordi de er usikre på om dette er tillatt.

Stoltenberg-regjeringen II reverserte de planlagte endringene i aml, som utvidet anledningen til midlertidig ansettelse jf pkt 2.1.5. Regjeringens begrunnelse for dette var,¹⁵ at virksomhetene ville kunne benytte seg av midlertidig ansettelse også der det var et permanent behov for arbeidskraft og at midlertidig ansettelse bør begrenses til arbeid av midlertidig karakter. Videre kan langt flere bli midlertidig ansatt på bekostning av faste ansettelser, og utvidelse kan føre til at utsatte grupper vil kunne få en svakere og mindre stabil tilknytning til arbeidslivet enn i dag. Departementets oppfatning var at de gamle reglene, som også i hovedsak er de gjeldende reglene, i tilstrekkelig grad ivaretar virksomhetens behov for midlertidig ansettelse. Erfaringer fra arbeidstilsynet har vist ”at

¹⁴ Jf. Ot.prp.nr. 49(2004-2005) pkt 16.2.3. s 209 flg.

¹⁵ Jf. Ot.prp.nr. 24 (2005-2006) pkt 4.3 s 4-5

midlertidig ansatte gjennomgående blir dårligere ivaretatt når det gjelder helse, miljø og sikkerhet sammenlignet med fast ansatte". Bruken av arbeidsinnleie vil også kunne øke, noe departementet ikke synes er ønskelig.

Da endringer i aml(1977) ble foretatt¹⁶, la flertallet i Stortinget til grunn at trygghet og stabilitet for den enkelte arbeidstaker måtte gå foran hensynet til den fleksibilitet man oppnår ved midlertidig ansettelse. Dette er også i tråd med arbeidsmiljølovens formålsparagraf, og er de hensyn som har hatt avgjørende betydning ved utformingen av de nye bestemmelsene.

Hensynene bak lovreglen er viktig ved tolkningen av bestemmelsen, for å vurdere om trainee-avtalene er i samsvar med de krav og hensyn lovgiver stiller til en midlertidig avtale.

2.1.4 Kan trainee-avtale inngås lovlig etter § 14-9(1) bokstav c)?

Ordet trainee betyr rent språklig sett ” *in training*”, altså under opplæring. Det kunne dermed virke naturlig at trainee-avtaler skulle falle inn under aml § 14-9(1) c), praksisarbeid, ettersom praksisarbeid har nettopp opplæring som formål.

Forarbeidene¹⁷ og juridisk teori beskriver praksisarbeid som arbeid som ”*vil skje i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområdet, og vil ofte være et utgangspunkt for videre utdanning*.”. Praksisarbeid kan være nødvendig i forbindelse med opptak til en utdanning, og for å kvalifisere seg både under eller etter utdannelsen. Eksempler på et felt der praksisarbeid etter utdannelsen er vanlig er legers turnustjeneste, og leger under spesialisering.

¹⁶ jf. lovendringer av 6. januar 1995 nr 2

¹⁷ Jf. Ot.prp.nr 50(1993-1994) s 165

Det stilles ikke krav til at opplæringen utgjør en overveiende del av arbeidet, men at arbeidet skjer med utdannelses eller opplærings formål.

Det kan avtales at arbeidsforholdet skal vare en begrenset periode, som ikke må overstige det som følger av utdannelsesformålet, ”*Varigheten av praksisarbeid vil ofte være fastslått gjennom praksis for den type arbeid, og avtalen må holde seg til hva som er det normale.*”, jf forarbeidene ¹⁸. Videre faller ” *Praksisarbeid som ikke inngår som et ledd i et fastsatt utdanningsløp, men som for eksempel tas med sikte på å oppnå poengkrav for inntak til høyere utdanning*” ¹⁹ utenfor bestemmelsen. Lærlinger er som nevnt unntatt fra arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler²⁰. Dersom det inngås en tidsbegrenset avtale for to år der vanlig praksistid er ett år, vil dette være en ulovlig midlertidig ansettelse. Dersom ansettelsen er lenger enn utdannelsesformålet tilsier, vil dette være en skjult utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse som vil uthule hovedregelen om fast ansettelse, jf aml § 1-1. Dette vil være en omgåelse av stillingsvernsreglene. Konsekvensene av en ulovlig midlertidig ansettelse er som hovedregel fast ansettelse, jf pkt 2.2.7. Dersom arbeidstakeren fortsetter i stillingen etter at praksisperioden er overstått, kan dette være et moment som trekker i retning av at det foreligger fast ansettelse.

Det kan virke urimelig å kreve fast ansettelse etter en praksisperiode dersom arbeidstakeren ikke fyller kompetansekravene for stillingen. Der arbeidsgiveren har foretatt en midlertidig ansettelse utover det som kreves av utdannelsesformålet, kan dette også være utnyttelse av en arbeidstaker med full kompetanse til å utføre stillingen som fast ansatt.

Praksisarbeid gir fortrinnsrett til ny stilling etter aml § 14-2, jf pkt 2.2.2nedenfor.

¹⁸ Jf. Ot.prp.nr 50(1993-1994) s 165 og NOU 1992:20 s 171

¹⁹ Jf. Ot.prp.nr 49(2004-2005) s 331

²⁰ Jf. opplæringsloven kapittel 4

Trainee-stillinger har et klart utdannelsesformål, man jobber for å kvalifisere seg på det feltet man arbeider med i trainee perioden. Som trainee består stillingen gjerne av en kombinasjon av opplæring og normalt arbeid, med varierende grad av oppfølging og instruksjon etter hvilket nivå traineen befinner seg på. Selv om en trainee-stilling kan være svært nyttig i utdanningsøyemed, er det ikke en nødvendig del av utdannelsen. Trainee-avtaler kan dermed ikke inngås lovlig etter § 14-9(1) bokstav c).

2.1.5 Kan trainee-avtale lovlig inngås etter § 14-9(1) bokstav a)?

Ettersom trainee-avtaler ikke faller inn under § 14-9(1) c) blir det et spørsmål om trainee-avtaler kan falle inn under den mer generelle § 14-9(1) a), der det står at avtale om midlertidig ansettelse kan inngås ” *når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten*”.

Bestemmelsen er i det vesentlige en videreføring av aml(1977) § 58A. Forarbeidene til den gamle loven og rettspraksis basert på den gamle loven er dermed fortsatt relevant ved tolkning av bestemmelsen. Ordet ”*bedrift*” er byttet ut med ”*virksomhet*”, dette innebærer ingen realitetsendring.

Bestemmelsen består språklig sett av to kumulative vilkår, det vil si at etter ordlyden må begge vilkårene være oppfylt for at bestemmelsen skal komme til anvendelse. Dette er likevel ikke tilfellet, bestemmelsen skal ikke forstås strengt etter ordlyden. At ”*arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten*” er heller å anse som en presisering av uttrykket ” *arbeidets karakter*”, eller som et eksempel på når arbeidets karakter tilsier en midlertidig ansettelse.²¹

²¹Jf. Jakhelln, Aune, ”*arbeidsrett.no- Kommentarer til arbeidsmiljøloven* ” s 704

Kommunalkomiteen²² foretok i aml (1977) tilføyelsen om at arbeidet må atskille seg fra det som *”ordinært utføres i virksomheten”*. Mye kan tyde på at komiteen ikke mente at dette skulle være et eget vilkår i tillegg til at *”arbeidets karakter”* tilsa tidsbegrensning, men heller en presisering av regelen. Dette på bakgrunn av at komiteens flertall anførte som begrunnelse for tilføyelsen, at det var nødvendig å avgrense den skjønnsmessige vurderingen av regelens innhold av hensyn til rettssikkerhet og formålet med bestemmelsen. Endringen skulle motvirke at bedrifter *”gradvis innskrenker sin stab av faste ansatte til en viss ”kjernestab”, hvorefter restbehovet for arbeidskraft fylles opp med andre typer tilknytning til bedriften.”*. Komiteens leder og saksordfører anførte at man ønsket å unngå at midlertidig ansettelse ble benyttet for å dekke et permanent behov for arbeidskraft i forbindelse med det arbeidet som normalt utføres i bedriften.²³ Regelen er med å beskytte lovens hovedregel, fast ansettelse, mot uthuling. Presiseringen i loven og hensynene bak innebærer at det må stilles strengere krav til *”arbeidets karakter”* for at en midlertidig arbeidsavtale skal være gyldig enn før denne tilføyelsen.

Eksempler på kjerneområdet for bestemmelsen, altså der arbeidets karakter typisk tilsier midlertidig ansettelse, kan være områder der arbeidet er av sesongmessig karakter. En midlertidig ansettelse som servitør på et skjenkested som kun har utendørsservering, som for eksempel Lekteren på Aker Brygge, kan være et eksempel på dette. Eller for eksempel en midlertidig ansettelse i forbindelse med en festival som arrangeres årlig, men hvor man kun trenger ansatte en måned i året.

I Rt 2001 s 1413 (Norsk folkehjelp) var en minerydder tilknyttet Norsk Folkehjelp ved flere midlertidige kontrakter på ett år hver i perioden 1996-1998. Høyesterett anså den midlertidige ansettelsen for å være gyldig. Minerydding ble ansett for å ha vesentlige særtrekk som begrunnet unntak fra hovedregelen i aml(1977) § 58A nr 1 a). Høyesterett slo fast at tilføyelsen om at arbeidet må atskille seg fra det som *”ordinært utføres i virksomheten”* ikke skulle tas bokstavelig, det var ikke snakk om to kumulative vilkår. I

²² Jf. Inst.O.nr 2. (1994-95) s 29

²³ Jf. Odelstingsforhandlingene (1994-95)s 32 flg.

følge dommen, er det nødvendig med en sammensatt og omhyggelig vurdering ved den rettslige bedømmelsen av arbeidets karakter når det er tale om spesielle arbeidsforhold. Dersom det hadde vært et selvstendig vilkår ville ansettelse i tilfeller der det er et reelt behov for midlertidig ansettelse ikke kunnet finne sted, for eksempel ved sesongsvingninger.

Høyesteretts forståelse av bestemmelsen er også lagt til grunn i forarbeidene²⁴ til arbeidsmiljøloven. Ettersom det er samsvar mellom lovgiver og høyesteretts tolkning av bestemmelsen har denne forståelsen svært sterk rettskildemessig vekt. Den er dermed nærmest ufravikelig, og må ansees å gi uttrykk for gjeldende rett

Ved vurderingen av om ”arbeidets karakter” tilsier midlertidig ansettelse, kan ordlyden som opprinnelig ble vedtatt i den nye arbeidsmiljøloven (Regjeringen Bondevik II), for senere å bli senere forkastet (Regjeringen Stoltenberg II), være til hjelp²⁵. Etter den forkastede bestemmelsen kunne en arbeidstaker ansettes midlertidig dersom han bare trengtes til å utføre et ”bestemt oppdrag”. Arbeidets karakter vil ved et bestemt oppdrag tilsi midlertidig ansettelse, noe som gjør hensynene bak den forkastede bestemmelsen aktuelle. I forarbeidene²⁶ heter det om vilkåret ”bestemt oppdrag” at ”arbeidet må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og at oppdraget må ha en naturlig avslutning. Departementet legger til grunn at det må la seg gjøre å fastsette en tidsramme eller å definere oppdragets avslutning nærmere i arbeidsavtalen”. Normale arbeidsoppgaver kan oppfylle kravet til ”bestemt oppdrag” så lenge de har en forholdsvis klar avgrensning. Det kan for eksempel være et midlertidig behov for økt arbeidskraft på grunn av et konkret avgrenset oppdrag bedriften har påtatt seg. Sesongarbeid faller også inn under dette, selv om behovet for arbeidskraft oppstår regelmessig, så lenge arbeidet er klart avgrenset²⁷.

²⁴ Jf. Ot.prp.nr 49(2004-2005) s. 202 pkt 16.1.2

²⁵ Jf. Ot.prp.nr 49(2004-2005) og Ot.prp. nr. 24 (2005-2006)

²⁶ Jf. Ot.prp.nr 49(2004-2005) s. 214

²⁷ Jf. Innst.O.nr.30(1997-1998) under komiteens merknader, første avsnitt.

Som hovedregel vil budsjettmessige forhold ikke gi grunnlag for midlertidig ansettelse. Reelle hensyn taler også for denne løsningen, ellers ville dette kunne være en måte for mange arbeidsgivere å unngå stillingsvernsreglene på.

I følge juridisk litteratur vil det *”likevel etter omstendighetene være anledning til å ansette midlertidig der det planlegges å opprette bestemte stillinger”*²⁸. Uttalelsen er basert på Høyesteretts kjæremålsutvalg kjennelse, Rt 2005 s 1395, der en kvinne fikk forlenget sin midlertidige ansettelse tre ganger. Til sammen var hun ansatt i nesten ett år. Kvinnen ble ansatt i forbindelse med at to medarbeidere ble sykmeldt, disse kom tilbake til arbeid 1. juli 2004. Det var under vurdering i firmaet om det skulle opprettes en ny stilling i avdelingen kvinnen var midlertidig ansatt i, arbeidet med dette tok noe tid. Kjæremålsutvalget sluttet seg til følgende uttalelse fra lagmannsrettens behandling av saken; *”På grunn av den tid denne prosessen tok og fordi det fortsatt var behov for arbeidskraft ble arbeidsforholdet til A forlenget.”* Den nye stillingen ble opprettet, og kvinnen søkte på stillingen uten å få den. Kvinnen arbeidet med midlertidig ansettelseskontrakt frem til slutten av november 2004, etter dette jobbet hun uten skriftlig ansettelseskontrakt ut desember. Kjæremålsutvalget kom til at prosessen *”ikke var uforsvarlig lang og under ingen omstendigheter av en slik karakter at den midlertidige ansettelsen av A samlet sett var i strid med bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 58 A bokstav a.”*. Det virker dermed som om det er prosessen rundt opprettelsen av den nye stillingen som delvis berettiger utvidelsen av den midlertidige ansettelsen.

Forlengelse av arbeidsavtalen kan også være aktuelt i en trainee-situasjon. Arbeidsavtalen kan forlenges etter endt trainee-periode dersom begge parter er interessert i dette. For at det fortsatt skal ansees som et trainee-forhold må det fortsatt foreligge elementer av opplæring. Forlengelsen av trainee-avtalen må naturligvis, på samme måte som den opprinnelige avtalen om midlertidig ansettelse som trainee, inneholde en tidsbegrensning eller en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning av oppdraget.

²⁸ Jf. Jakhelln, Aune *”arbeidsrett.no-Kommentarer til arbeidsmiljøloven”* s705

Det er ikke anledning til å ansette midlertidig på bakgrunn av usikkerhet ved omorganisering²⁹. Ved en omorganisering av virksomheten kan det være aktuelt med opprettelse av nye stillinger. For eksempel kan stillinger omdefineres, og helt nye stillinger opprettes. Det er vanskelig å se at det er andre hensyn som gjør seg gjeldende ved en midlertidig ansettelse ved opprettelse av ny stilling i Norsk Arbeidsmannsforbund som organisasjonssekretær, som var faktum i Rt 2005 s 1395, enn der det etter en omorganisering av en bedrift muligens oppstår et behov for en ny organiseringssekretær.

Lovens hovedregel er fast ansettelse. Arbeid som midlertidig ansatt i forbindelse med opprettelse av en ny stilling er ikke arbeid som ” *at skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten*”, poenget med den midlertidige ansettelsen er å se om det er behov for en fast ansatt i stillingen. Arbeidet som foretas er dermed ordinært for virksomheten. Jeg kan heller ikke se at ” *arbeidets karakter*” tilsier midlertidig ansettelse her.³⁰ Å ansette noen midlertidig over en forholdsvis lang periode mens man vurderer om det er behov for stillingen personen fyller i firmaet, virker som en måte å unngå stillingsvernsreglene på. Dette ligner en skjult prøvetid, med det unntak at arbeidsgiveren her slipper å ansette arbeidstakeren selv om personen oppfyller kravene man kan stille til en prøvetidsansatt i prøveperioden, jf nedenfor pkt 2.2.3.

Et positivt aspekt ved en anledning til å ansette midlertidig ved opprettelsen av nye stillinger, er at dette kan gjøre det enklere å opprette nye stillinger. Dette bør likevel ikke gå på bekostning av stillingsvernet. I følge forarbeidene til arbeidsmiljøloven skal trygghet og stabilitet for den enkelte arbeidstaker måtte gå foran hensynet til den fleksibilitet man oppnår ved midlertidig ansettelse.³¹ En slik bestemmelse går dermed i mot lovgivers uttrykte ønske.

²⁹ Jf. Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s 202. pkt 16.1.2

³⁰ Jf. aml § 14-9(1) a)

³¹ jf. lovendringer av 6. januar 1995 nr 2

Det kan dermed settes spørsmålstegn ved hvor stor prejudikats virkning denne dommen³² bør tillegges.

Det er i seg selv ikke nok at oppdraget er organisert i et prosjekt eller enkeltstående oppdrag, det må foreligge en grunn til at arbeidsgiveren ikke har behov for arbeidstakeren på mer permanent basis. Det kan for eksempel foreligge ulike krav til kompetanse og opplæring til ulike prosjekter.³³

Det antas at det også er anledning til å ansette midlertidig dersom arbeidstakeren ikke oppfyller bestemte kvalifikasjonskrav. Det må da være et saklig og reelt behov for personell med slike kvalifikasjoner. Det må også være realistisk å kunne besette stillingen med ansatte med disse kvalifikasjonene innen relativt kort tid, og omfanget må begrenses til det som er strengt nødvendig.

I Rt 1985 s 1141 ble en aktivitør midlertidig ansatt ved et psykiatrisk sykehus i en stilling som det var forutsatt at skulle besettes av en ergoterapeut. Høyesterett kom frem til at arbeidsforholdet var av en slik særegen karakter at aml(1977) § 58 nr.7 ikke var til hinder for dette, ”*der det forelå saklig behov for dette og tilsettingen ble begrenset til det som strengt tatt var nødvendig.*”

Denne løsningen har også støtte i forarbeidene til arbeidsmiljøloven³⁴, der departementet la til grunn ”*at det etter gjeldende rett er en viss adgang til midlertidig ansettelse av arbeidstaker som ikke fyller de lovbestemte kvalifikasjonskrav*”.

Det ble foreslått en bestemmelse som skulle stadfeste dette. Ved regjeringsskiftet ble dette forslaget opphevet³⁵ og erstattet av de gamle reglene, som høyesterettsdommen bygger på.

³² Rt 2005 s 1395

³³ Jf. Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s.214 (pkt 16.2.3).

³⁴ Jf. Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s.214

Dette kan også tenkes i en trainee situasjon, en trainee kan midlertidig oppfylle en stilling han på grunn av manglende erfaring og opplæring ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til.

Varigheten av arbeidsforholdet har stor betydning ved vurderingen av avtalens gyldighet. Ved tvilstilfeller kan man legge en viss vekt på partenes forutsetninger. Ettersom loven uansett ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstakeren, kan partenes forutsetninger ikke tillegges for stor vekt. Dersom det midlertidige ansettelsesforholdet forlenges opptil flere ganger, kan dette vise at oppgavene ikke er ekstraordinære for bedriften.

Som trainee utfører man ofte arbeid som ordinært foretas i bedriften. Det er likevel spesielt fordi man er i en opplæringssituasjon, noe som krever mer instruksjon, oppfølging og kontroll. Dette gjør det dermed til en unormal situasjon. Der trainee-perioden er langvarig kan traineen bli svært godt kjent med sine arbeidsoppgaver og ikke lengre trenge like stor grad av instruksjon, oppfølging og kontroll. Traineen kan dermed bli en like verdifull arbeidskraft for arbeidsgiveren som ferdig opplærte fast ansatte medarbeidere. Varigheten av trainee-avtaler er varierende. En del bedrifter opererer med trainee-perioder på opptil to år. Noen traineer ansettes også for avgrensede prosjekter. I trainee-avtaler skal det være en tidsramme eller en definisjon av oppdragets avslutning i arbeidsavtalen.

Basert på ovenstående drøftelse, kan man samlet sett konkludere med at trainee-avtaler lovlig kan inngås etter § 14-9(1) bokstav a).

2.2 Innholdet i stillingsvernet for midlertidig ansatte

2.2.1 Inngåelsen

³⁵ Jf. Ot.prp.nr 24 (2005-2006) s 5 pkt 4.3.

Etter aml § 14-5 skal alle arbeidsavtaler inngås skriftlig, men det har ikke betydning for avtalens gyldighet om den kun er inngått muntlig. Det er ikke spesielt drøftet i forarbeidene, men på lik linje med andre ansettelsesforhold må man gå ut ifra at midlertidige ansettelsesavtaler kan inngås muntlig. Det er imidlertid arbeidsgiver som i ettertid har bevisbyrden for at det virkelig er et midlertidig arbeidsforhold, ikke et løpende, som ble inngått. Skriftlighetskravet er heller en ordensforskrift. I Rt 2004 s. 53 kommenteres skriftlighetskravet i forbindelse med den gamle aml(1977) § 55B, den nåværende aml § 14-5, at *”Her vil manglende skriftlighet ikke gjøre avtalen ugyldig, men dette vil blant annet kunne føre til at avtalen ved tvil om innholdet blir tolket i arbeidsgiverens disfavør”*. I aml § 14-6 angis minstekravene til innholdet i arbeidsavtalen. Disse bestemmelsene er ikke ment å ha betydning for det materielle rettsforholdet mellom partene. Etter § 14-6 e) skal arbeidsforholdets forventede varighet fremgå av arbeidsavtalen dersom avtalen er midlertidig. Etter bokstav d) skal tiltredelsesdatoen ved inngåelsen av en arbeidsavtale fremgå av avtalen. I kjennelse gjengitt i Rt 2005 s. 1395, faktum står beskrevet ovenfor i pkt 2.1.5, ble det også slått fast av høyesterettskjæremålsutvalg at kravet til skriftlighet ikke var av betydning for avtalens gyldighet ved en midlertidig arbeidsavtale.

2.2.2 Fortrinnsrett § 14-2

Dersom en arbeidstaker blir sagt opp på grunn av forhold som har med virksomheten å gjøre, har man etter aml § 14-2(1) fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet dersom man er kvalifisert for stillingen. Fortrinnsretten gjelder *”fra oppsigelsestidspunktet og ett år fra oppsigelsesfristen utløp”*. Reglene kommer også til anvendelse for midlertidig ansatte der den midlertidig ansatte på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse, med et unntak for vikariater jf aml § 14-2(2). Dette kan være aktuelt for arbeidstakere med en midlertidig trainee-kontrakt. Traineen kan ha blitt lovet fortsatt ansettelse enten som trainee, eller som fast ansatt etter utløpet av trainee-perioden.

Formålet bak reglene er å sikre et effektivt stillingsvern, og å sikre at kortvarige driftsinnskrenkninger ikke benyttes for å få skiftet ut de ansatte. Reglene har flere begrensninger og unntak. Som utgangspunkt utløses fortrinnsretten når virksomheten skal besette en stilling. Fortrinnsretten utløses ikke ved interne omplasseringer eller dersom det ikke er foretatt ekstern utlysning av stillingen. Det at virksomheten mangler arbeidskraft utløser heller ikke fortrinnsretten av seg selv. Dersom virksomheten i løpet av ansettelsesprosessen velger å ikke ansette noen likevel, utløses heller ikke fortrinnsretten. Dersom denne beslutningen er tatt på bakgrunn av at tidligere ansatte i så fall vil benytte seg av fortrinnsretten, kan løsningen være mer usikker. Rettstekniske hensyn kan tilsi at fortrinnsretten ikke utløses, det kan være vanskelig å bevise at dette er årsaken til at arbeidsgiveren velger å ikke ansette likevel. Det er forholdsvis enkelt å anføre at det er på bakgrunn av andre forhold at arbeidsgiver velger å ikke ansette likevel. For eksempel kan arbeidsgiveren anføre at budsjettet ikke har rom for en ansatt til, eller at arbeidsoppgavene den ansatte var tiltenkt blir fordelt mellom personer som allerede er ansatt i bedriften.

Ved virksomhetsoverdragelse overføres fortrinnsretten til den nye arbeidsgiveren, jf aml § 16-2 nr 1, dersom det foreligger et arbeidsforhold på tidspunktet for overdragelsen. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidsgiveren har sagt opp arbeidsforholdet selv, eller blitt oppsagt på bakgrunn av egne forhold som for eksempel underslag. Fortrinnsretten faller også bort der arbeidstakeren er sagt opp på bakgrunn av at virksomheten ikke kan sysselsette arbeidstakeren³⁶ Fortrinnsretten faller naturlig nok bort dersom arbeidstakeren ansettes i en ny stilling av arbeidsgiveren.

Der arbeidstakeren, istedenfor å bli sagt opp på bakgrunn av virksomhetens forhold, slutter frivillig mot å motta et sluttvederlag blir det et spørsmål om fortrinnsretten fortsatt er i behold. Etter ordlyden i loven, ”*sagt opp*”, virker det som om det kreves en formell oppsigelse for at fortrinnsretten skal utløses. Spørsmålet er ikke behandlet i forarbeidene, og det er ulike oppfatninger på hvordan spørsmålet skal løses i litteraturen. Arbeidstakeren

³⁶ Jf. Ot.prp.nr. 41(1975-1976) kap viii s 79 der begrepet ”*arbeidsmangel*” benyttes. Endring av begrepsbruken innebærer ingen realitetsforskjell, jf Ot.prp.nr. 49(2004-2005)

avslutter arbeidsforholdet frivillig, men det er likevel på bakgrunn av ”*virksomhetens forhold*” at arbeidsforholdet opphører. Et av arbeidsmiljølovens viktigste formål er å sikre stillingsvernet. Fortrinnsrettsbestemmelsen kan ikke fravikes til ugunst for arbeidstakeren, jf aml § 1-9 der det står at arbeidsmiljøloven ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstakeren med mindre det er særskilt fastsatt. Det kan virke urimelig at en arbeidstaker som går frivillig mot ett sluttvederlag skal ha andre rettigheter en arbeidstaker som blir sagt opp. Der arbeidstakeren formelt blir sagt opp, men senere mottar sluttavtale kan man spørre om arbeidstakeren derved har sagt fra seg fortrinnsretten. Denne situasjonen ligner den frivillige fratredelsen, selv om det her formelt er gitt en oppsigelse. Virksomhetens forhold er årsaken bak begge tilfellene. Spørsmålet er heller ikke behandlet på et prinsipielt grunnlag av domstolene.

Dersom man går ut fra at fortrinnsretten ikke er bortfalt, må man avgjøre når fortrinnsretten utløper. Der arbeidstakeren ikke arbeider i oppsigelsestiden, men mottar lønn, opphører arbeidsforholdet formelt ved utløpet av oppsigelsestiden. Fortrinnsretten løper da et år fra dette tidspunktet etter lovens løsning. Der arbeidstakeren omgående forlater stillingen, og ikke mottar lønn i oppsigelsestiden, er det en naturlig løsning at fortrinnsretten løper fra avslutningen av arbeidsforholdet.

2.2.3 Prøvetid

Etter aml § 15-6 kan det inngås avtale om en prøveperiode for arbeidstakeren. Formålet med prøveperioden er å gi arbeidsgiver en avgrenset periode hvor arbeidstakerens tilpassning til arbeidet, faglige dyktighet og pålitelighet kan vurderes. Arbeidstakeren har i løpet av prøvetiden et svakere oppsigelsesvern enn det normale oppsigelsesvernet etter aml § 15-7. Avtale om prøvetid må inngås skriftlig og for maksimalt 6 måneder. En muntlig avtale om prøvetid er ikke rettslig bindende. Reelle hensyn kan tale for at det bør avklares om det skal gjelde en prøvetid allerede ved en muntlig inngåelse av arbeidsavtale, ettersom en avtale om prøvetid innebærer et redusert stillingsvern for arbeidstakeren.

Prøvetidsavtalen må i følge juridisk litteratur³⁷ sannsynligvis inngås før arbeidstakerens tiltreden i stillingen for å være lovlig inngått. Der skriftlig arbeidsavtale ikke foreligger på tiltredelsestidspunktet vil reelle hensyn tale mot en anledning til å innsnevre arbeidstakerens stillingsvern i forhold til det som på forhånd er avtalt etter tiltreden i arbeidsforholdet. Det kan inngås avtale om prøvetid i alle typer arbeidsforhold, dermed også for midlertidig ansatte traineer.³⁸ Ettersom traineer gjerne er nyutdannede og uten arbeidslivserfaring kan prøvetid være særlig aktuelt. Det kan være vanskeligere å vite på forhånd om traineen kommer til å passe i en stilling enn dersom arbeidstakeren har erfaring fra tidligere arbeid. Når man i samme virksomhet går fra midlertidig til fast stilling kan det ikke avtales ny prøvetid dersom det gjelder samme eller en likeartet stilling.

I Rt 1996 s 1026 ble en kvinne etter et vikariat som avdelingssykepleier senere fast ansatt i samme stilling. Høyesteretts kjæremålsutvalg konkluderte med at det ikke er anledning til å avtale ny prøvetid der man allerede har hatt prøvetid som vikar når man får fast ansettelse enten i samme stilling, eller stilling som i det vesentlige er likeartet.

I Høyesteretts kjennelse av 1997 s 560 var en mann ansatt som bilmekaniker i et firma. Arbeidstakeren hadde helseproblemer, og ble omplassert til lettere arbeid. Mannen ble ansatt som verksmester og teknisk leder med en ny prøvetid. Han hadde rett til å gå tilbake til å arbeide som bilmekaniker dersom han ønsket det. Mannen ble sagt opp fra stillingen, men fikk tilbud om stilling som bilmekaniker og stedfortredende kundemottaker. Dette tilbudet ble ikke akseptert med henvisning til mannens helseproblemer. Høyesterett konkluderte med at selv om en arbeidstaker hadde oppnådd vanlig oppsigelsesvern i virksomheten, stengte ikke dette for en ny prøveperiode når dette gjaldt en vesentlig annen stilling dersom han beholdt retten til å gå tilbake til den gamle stillingen i prøvetidsavtalene.

³⁷ Jf. Fougner, Holo "Arbeidsmiljøloven Kommentarutgave" Oslo 2006, s 773 note 3

³⁸ Det gjelder særlige bestemmelser for lærlinger i Opplæringsloven.

Av dette kan man utlede at det ikke er anledning til å avtale prøvetid dersom dette innebærer at arbeidstakeren mister sitt ordinære stillingsvern der dette allerede er opparbeidet. Forholdet kan være annerledes der en stilling faller bort ved nedbemanning. Der en trainee går over i en fast stilling etter endt trainee periode, kan det derfor ikke avtales ny prøveperiode, med mindre traineen ansettes i en vesentlig annen stilling.

Høyesterett godtok ny prøveperiode i Rt 1999 s 1694, der en arbeidstaker ble omplassert fra bedriftens pakkeavdeling til telefonsalg. Høyesterett anførte at for å gi anledning til en ny prøveperiode måtte ansettelsesforholdet ha et særtrekk som kunne begrunne et unntak fra hovedregelen, og berettigje en ny prøveperiode. Høyesterett anførte i begrunnelsen at ”*det i alle fall kunne gjøres unntak hvor den nye stilling er av en slik karakter at det ikke uten en prøvetid vil kunne la seg konstatere om bedriften har annet passende arbeid å tilby.*” Det var ”*særlige og uvanlige arbeidsvilkår*” som skilte stillingen som telefonselger fra den arbeidstakeren tidligere hadde hatt. Stillingen var i tillegg ”*så avhengig av personlige egenskaper*” at det var ”*forståelig og rimelig at arbeidsgiveren har behov for å se arbeidstakeren an i en prøveperiode*”. Dette var også av hensyn til arbeidstakeren, fordi ”*arbeidets karakter*” var av en slik art at også ”*arbeidstakeren vil kunne ha interesse av en prøvetid*”.

Det er dermed adgang til prøvetid der arbeidsgiveren har et forståelig og rimelig behov for å kunne vurdere om arbeidstakeren er egnet til en stilling av mer varig karakter

Dersom vilkårene for å benytte seg av prøvetid ikke er tilstede, er utgangspunktet at det er inngått et normalt ansettelsesforhold med en måneds oppsigelsesfrist jf § 15-3 (1). En oppsigelse i løpet av prøvetiden består etter aml § 15-3(7) av en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, dersom ikke noe annet er fastsatt i tariffavtale eller ved skriftlig³⁹ avtale mellom partene. Dersom oppsigelse ikke blir gitt innen utløpet av prøveperioden, må oppsigelsens gyldighet prøves etter de normale oppsigelsesreglene i aml §15-7(1). Det

³⁹ Jf. Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s 71.

fremgår forutsetningsvis av § 15-3(4), at med mindre noe annet er avtalt, løper oppsigelsesfristen fra dato til dato. Oppsigelsesfristen kan settes til for eksempel en dag, men i en senere oppsigelsessak vil dette kunne ta seg dårlig ut for arbeidsgiveren. Det kan da anføres at den ansatte ikke fikk tilstrekkelig anledning til å prøve seg i stillingen. Dette minner om avskjed enn oppsigelse, arbeidstakeren blir ikke gitt noen mulighet til å finne annet arbeid i løpet av en oppsigelsestid.

I løpet av prøvetiden kan arbeidstakeren sies opp på grunn av ” *arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet, eller pålitelighet*” jf aml § 15-6(1), (3).

I forarbeidene til aml(1977) står det om forståelsen av bestemmelsen⁴⁰ at ” *Det kan heller ikke stilles idealkrav til arbeidstakers utførelse av arbeidet. Arbeidsgiver må i sine krav ta hensyn til vedkommendes manglende arbeidserfaring. Regelen er imidlertid ment å gi en noe romsligere adgang til oppsigelse innenfor prøvetiden enn ellers*”. Videre må arbeidstakeren få en reell mulighet til å prøve seg i stillingen. Arbeidstakeren må også ha fått den veiledning og opplæringen som er nødvendig, og relevant tilbakemelding.⁴¹ Dersom enkelte sider av arbeidsforholdet er særlig viktige kan det settes strengere krav her, for eksempel i en jobb som sykepleier kan det stilles større krav til hygiene. Det må sannsynligvis kunne forventes at arbeidstakere i stillinger med høye kvalifikasjonskrav tilpasser seg raskere.

Som trainee er man ansatt i en opplæringsstilling. Stillingen skal utgjøre en kombinasjon av opplæring og arbeid. Ut fra dette kan kravene til en trainees tilpasning til arbeidet ikke stilles for høyt. En annen sak er om man etter endt trainee-periode velger å tilby traineen fast stilling eller ikke.

I Rt 2003 s 1071 uttalte høyesterett at både de særlige oppsigelsesbestemmelser i prøvetiden og formålet med prøvetiden ” *tilsier at terskelen for oppsigelse i slike tilfeller er*

⁴⁰ Jf Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) s 160

⁴¹ Jf. Ot.prp.nr 50 (1993-1994) s 163 flg.

noe - ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder”. Saken gjaldt en mann som etter lang erfaring i bilbransjen som bilselger ble ansatt som daglig leder, han ble oppsagt i løpet av prøveperioden. Høyesterett konkluderte med at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet. Mannen hadde ikke fått anledning til å tilpasse seg og vise at han kunne fylle stillingen. Det var heller ikke holdt drøftningsmøte, jf pkt 2.2.6. nedenfor

I dom gjengitt i Rt 1983 s 537 fikk den prøvetidsansatte kun noen dagers instruksjon og opplæring før han ble satt til selvstendige oppgaver. Høyesterett anså ikke dette for å være tilstrekkelig til å kunne foreta en forsvarlig vurdering av skikkethet og utviklingsmuligheter i arbeidet.

I aml(1977) § 63 fremgikk det at arbeidsgiver hadde bevisbyrden for at det forelå et tilstrekkelig grunnlag for en oppsigelse. Domstolene skulle kunne etterprøve dette grunnlaget. I den nye arbeidsmiljøloven er dette utelatt. Antakelig er lovendringen ikke ment å innebære noen realitetsforskjell. Domstolenes prøvelsesrett er dermed som tidligere. I forarbeidene til endringene av prøvetidsbestemmelsen⁴² foretatt i 1995 står det at *”domstolene skal være svært tilbakeholdne med å etterprøve arbeidsgivers skjønnsmessige vurdering om hvordan arbeidstaker fungerer i stillingen, så lenge det faktum som oppsigelsen bygger på må anses bevist og relevant.”*. Domstolens vurdering er dermed prinsipielt forskjellig fra saklighetsvurderingen i forbindelse med en oppsigelse etter aml § 15-7.

Det er ingenting i veien for at man i løpet av prøvetiden blir sagt opp på bakgrunn av de normale oppsigelsesreglene. Saklighetsvurderingen etter disse reglene vil da være de som gjelder for § 15-7.

Som prøvetidsansatt er det ikke anledning til å fortsette i stillingen mens saken pågår for domstolene. Dersom arbeidstakeren har vært borte fra arbeidet i løpet av prøvetiden kan

⁴² Jf. Ot.prp.nr 50 (1993-1994) s 164

arbeidsgiver forlenge prøveperioden med en periode tilsvarende fraværet. Arbeidstakeren må ha vært skriftlig orientert om arbeidsgivers anledning til dette ved ansettelsen, og fraværet kan ikke være forårsaket av arbeidsgiver. Arbeidstakeren må før prøveperiodens avslutning orienteres skriftlig om at arbeidsgiver vil benytte seg av denne muligheten. Jf aml § 15-6(4).

2.2.4 Varsel § 14-9(4)

Dersom en arbeidstaker har vært ansatt i over ett år har man, selv om det er fastsatt en dato for avslutningen av avtaleforholdet i avtalen, krav på skriftlig varsel senest en måned før man fratrer stillingen. Varsel er dermed påkrevd for trainee-avtaler som har en varighet på over ett år.

Skriftlighet er lovens eneste formkrav til hvordan varselet skal meddeles. I følge forarbeidene⁴³ var det ikke tilsiktet noen materiell endring av den tidligere aml(1977) § 58A nr 3, der det ble antatt at en vanlig e-post ikke tilfredstilte kravet til varsling⁴⁴. Elektronisk kommunikasjon kunne oppfylle kravet til varsling, i aml § 58A nr 3, dersom det var benyttet en betryggende metode for å sikre at varselet var mottatt. I følge forarbeidene burde denne metoden gi samme sikkerhet som et rekommandert brev for at rekvisisjonen og underretningen var mottatt, for eksempel ved elektronisk signatur. Dette var egentlig ikke et vilkår i forbindelse med skriftlighetskravet, men i forbindelse med måten varselet ble meddelt på. Det kan dermed tenkes at en e-post etter den nye § 14-9(4) er tilstrekkelig i forbindelse med skriftlighetskravet. Her kan et moment være hvor vanlig e-post kommunikasjon er i den aktuelle bransjen. De senere årene har e-post blitt en stadig vanligere kommunikasjonsmåte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Om en tekstmelding oppfyller skriftlighetskravet må vurderes på den samme måten. Arbeidsgiveren har

⁴³ Jf. Ot.prp.nr 49 (2004-2005)s. 333

⁴⁴ Jf. Ot.prp.nr 108(2000-2001) pkt 20.8

bevisbyrden for at varselet er kommet frem⁴⁵, han bør dermed ha en bekreftelse på at varselet er mottatt. En e-post er en svært etterviselig meddelelses måte. I etterkant kan det bevises når e-posten ble sendt, og når den ble åpnet av mottakeren. Denne dataen kan det imidlertid være fare for at kan manipuleres i ettertid

Ved for eksempel oppsigelse fra arbeidsgivers side skal oppsigelsen etter aml § 15-4 nr 2 leveres personlig til arbeidstakeren, eller sendes i rekommandert brev. Her er det klart at e-post ikke tilfredstiller kravet til meddelelsesmåte. Det fremgår av forarbeidene at kravet til meddelelsesmåte skal forhindre *”overilte og lite gjennomtenkte oppsigelser”*. Dersom arbeidsgiveren kan sende en oppsigelse til en ansatt ved et tastetrykk er det fare for *”at terskelen for å gi en ikke grundig nok gjennomtenkt oppsigelse vil kunne bli lavere”*. En oppsigelse har svært store konsekvenser for arbeidstakeren. Et så alvorlig budskap som kan være en stor belastning følelsesmessig, bør av hensyn til arbeidstakeren *”gis i en form som er forenelig med alvoret i budskapet”*.⁴⁶

I lagmannsretts kjennelse RG 2002 s 1193 ble arbeidstakeren oppsagt ved skriftlig meddelelse, men oppsigelsen hadde formfeil. Disse feilene ble senere rettet i en e-post. Saken gjaldt om arbeidstakeren hadde rett til å fortsette i stillingen under verserende sak om oppsigelsens gyldighet. Denne retten konkluderte lagmannsretten med at var i behold. Lagmannsretten fant det tvilsomt om e-posten tilfredsstiller kravet til skriftlighet etter den gamle aml § 57 nr 1.

De reelle hensynene mot å benytte seg av e-post kan være at det er for enkelt. Man tenker seg stort sett bedre om før man skriver et brev, printer det ut, putter det i en konvolutt og sender det, enn man gjør før man sender en e-post. Når det dreier seg om noe såpass alvorlig og inngripende som en oppsigelse er det gode argumenter for å ikke tillate e-post som meddelelses måte. Det er ikke helt de samme hensynene som gjør deg gjeldende ved varsel etter aml § 14-9(4). Arbeidstakeren er her på forhånd klar over at arbeidsforholdet er av midlertidig art.

⁴⁵ Jf. Ot.prp.nr 49 (2004-2005)s. 332

⁴⁶ Ot.prp.nr 108(2000-2001) avsnitt 9.4.1 s 136.

Varselet ansees som å være gitt når det er kommet frem. Dersom det er sendt rekommandert må arbeidstakeren få rimelig tid til å hente det før varselet ansees gitt.

Arbeidsgiveren kan kreve at arbeidstakeren fratrer stillingen en måned etter at varselet er gitt. Konsekvensen av unnlatt varsling er at fratredelsestidspunktet forskyves. Dersom arbeidstakeren likevel har fratrådt stillingen, har den manglene eller for sene varslingen ingen betydning.

Arbeidstakeren har, uavhengig av varsel, alltid anledning til å fratre stillingen på det avtalte tidspunkt. Dersom arbeidstakeren velger å utsette fratreden ved for sen eller manglende varsling, har han i utgangspunktet rett og plikt til å arbeide. Partene kan avtale en annen løsning, for eksempel at arbeidstakeren kun mottar lønn.

2.2.5 Opphør § 14-9(5)

Etter aml § 14-9(5) første punktum opphører normalt midlertidige arbeidsavtaler ” *ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet*”. En oppsigelse er dermed unødvendig, og arbeidstakeren har dermed ikke oppsigelsestid. Annen ordning kan avtales skriftlig eller i tariffavtale. Dersom oppsigelsestid og eventuelt prøvetid er lovlig avtalt vil de normale oppsigelsesbestemmelsene komme til anvendelse dersom oppsigelse skjer før utløpet av den midlertidige avtalen.

Om den midlertidige avtalen er oppsigelig i løpet av det avtalte tidsrommet må vurderes ut fra en tolkning av avtalen. Det kan være noe tvilsomt om det er adgang til å avtale dette. Det er vanlig at det er en forutsetning for avtaleforholdet at det er uoppsigelig fra arbeidsgivers side i den midlertidige ansettelsesperioden. Det er usikkert om en midlertidig avtale kan sies opp på bakgrunn av enhver saklig grunn, eller om det foreligger

begrensninger⁴⁷. Dersom man etter en tolkning av avtalen kommer frem til at det er adgang til oppsigelse gjelder de alminnelige oppsigelsesfrister⁴⁸. I forarbeidene⁴⁹ til den gamle aml kommenteres dette med at ”Adgangen til å fravike lovens hovedregel ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, eller ved tariffavtale, gjelder også når det fastsettes hvilken oppsigelsesfrist som skal gjelde dersom arbeidsforholdet opphører før tidsrommets utløp eller før det bestemte arbeidet er avsluttet”. Videre antas det ”at de vanlige oppsigelsesregler vil komme til anvendelse med mindre noe annet uttrykkelig avtales” dersom avtaleforholdet fortsetter etter avtalens utløp.

I ARD 1981 s 84 ble en arbeidstaker tilsatt som vikar i en bedrift, etter 2 uker måtte hun fratre stillingen på bakgrunn av at bedriften ikke lengre hadde behov for henne. Hun skulle ha vært vikar i ca 2,5 måneder. Hun led ikke noe økonomisk tap fordi hun med en gang ble ansatt i en annen bedrift. Hun krevde 5000 kr i erstatning på bakgrunn av uberettiget oppsigelse, og støtende fremtreden fra bedriften ved oppsigelsen. Hun ble tilkjent 1000 kr fra den lokale arbeidsretten. Etter anken til Arbeidsretten ble hun tilkjent 4000 kr og saksomkostningene dekket fra bedriften. Saken signaliserer at det må innfortolkes begrensninger i oppsigelsesadgangen.

Det må gås ut ifra at arbeidstakeren kan si opp stillingen etter de vanlige oppsigelsesfrister, med mindre det etter en tolkning av arbeidsavtalen er utelukket. Dersom oppsigelse er utelukket er det i realiteten en bindingstid, som må vurderes på samme måte som bindingstid i faste arbeidsavtaler. Dette er stadig mer aktuelt i praksis, for eksempel der arbeidsgiver har vært med å finansiere arbeidstakerens utdanning. Det foretas en helhetsvurdering, der investeringen foretatt i den ansatte har stor betydning. Dersom avtalen er balansert og for en begrenset periode, opptil i hvert fall to år vil kunne regnes som kort, vil dette kunne godtas. Gyldigheten av bindingstiden vurderes etter avtaleloven § 36.

⁴⁷ Jf. Jakhell, Aune, ”arbeidsrett.no- Kommentarer til Arbeidsmiljøloven” s 704 note 2.

⁴⁸ Jf. Ot.prp.nr 41(1975-1976) s. 71, Ot.prp.nr 50(1993-1994) s.164

⁴⁹ Jf. Ot.prp.nr 41(1975-1976) s 71

Etter aml § 14-9(5) kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse ”*For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år*”, men med unntak for arbeidstakere som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav c, d og e. Den midlertidig ansatte får dermed samme oppsigelsesvern som en fast ansatt. Bestemmelsen er ny. Den beskytter hensynet bak stillingsvernsreglene. Det framgår av forarbeidene at etter ”*departementets oppfatning bør en midlertidig ansettelse ikke vare over et for langt tidsrom*”⁵⁰.

Disse reglene er lite aktuelle i forbindelse med trainee-avtaler, som stort sett er på alt fra tre uker til to år. Det kan likevel være interessant å se på bakgrunnen for disse reglene. Hensynene som ligger til grunn for at midlertidige avtaler bør ha en begrenset lengde er også av interesse ved trainee-avtaler.

En grense for lengden av midlertidige ansettelser beskytter lovens formål, den ”*kan bidra til å tydeliggjøre lovens intensjon om at midlertidig ansettelse i hovedsak skal benyttes ved midlertidige behov og underbygger prinsippet om at fast ansettelse er lovens hovedregel*” og den øvre grensen ”*vil bidra til å unngå at enkelte arbeidstakere blir gående på ”evigvarende” midlertidige kontrakter. Etter departementets oppfatning er fire år en hensiktsmessig grense for hva som er akseptabel maksimal lengde på midlertidig ansettelse og som sikrer tilstrekkelig stabilitet i de fleste tilfeller. Dersom en arbeidstaker har vært ansatt i en og samme virksomhet i over fire år, indikerer dette normalt et stabilt behov for arbeidskraft og det er rimelig at arbeidstakeren i et slikt tilfelle omfattes av lovens krav til saklig grunn til oppsigelse*”.⁵¹

Der flere midlertidige ansettelser følger etter hverandre i samme virksomhet skal disse vurderes sammen i forbindelse med maksimal lengden. Periodene skal være uavbrutte, men kortere tidsavbrudd tillates dersom det etter en helhetsvurdering av ansettelsesforholdet og

⁵⁰ Ot.prp.nr. 24(2005-2006) s. 5

⁵¹ Jf. Ot.prp.nr. 49(2004-2005) s.218

begrunnelsen for avbruddet vurderes til at sammenhengen er oppfylt⁵². Dette er for å hindre en omgåelse av reglene fra arbeidsgiverens side.

Tjenestemannsloven har en tilsvarende formulering, noe som også kan være med å begrunne en bestemmelse om en tidsgrense. I forvaltningspraksis er det ved tolkningen av tjenestemannsloven foretatt en analogi til folketrygdloven, avbrudd på under 14 dager godtas⁵³. Det samme utgangspunktet må gjelde i arbeidsmiljøloven. I følge forarbeidene skal ” *Fravær i form av sykdom, permisjoner, militærtjeneste mv. hvor ansettelsesforholdet består, avbryter ikke ansettelsesforholdet, men skal normalt gå til fradrag ved beregning av ansettelsesforholdets lengde.*”⁵⁴. Det er også i strid med lovens formål om korte opphør av ansettelsesforholdet for å unngå lovens stillingsvern skulle avbryte fireårsfristen.

Opprinnelig var det planlagt en større harmonisering av stillingsvernet i staten og kommunal- og privat sektor. Dette ble delvis reversert etter regjeringsskiftet⁵⁵, noe som innebærer at stillingsvernet i staten fortsatt i hovedsak er regulert av tjenestemannsloven istedenfor etter felles regler som opprinnelig var planlagt. Tjenestemenn kan blant annet unntas fra reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 14. Tjenestemannsloven hjemler en noe videre adgang til midlertidig ansettelse enn arbeidsmiljøloven. Midlertidig ansettelse kan benyttes dersom arbeidet ikke er fast organisert, og det på bakgrunn av dette er usikkerhet rundt arbeidskraftsbehovet, jf tjenestemannsloven § 3 nr. 2 b). Regelen tolkes forholdsvis strengt.

Aml trådte i kraft 1.januar 2006. For midlertidige avtaler som løper på tidspunktet for lovens ordinære ikrafttredelse gjelder ikke aml § 14-9(5) andre punktum, jf aml § 20-1⁵⁶.

2.2.6 Rett til å kreve forhandlinger ved tvister

⁵² Jf. Ot.prp.nr 49(2004-2005) s 333

⁵³ Jf. NOU 2004:5 s.562

⁵⁴ Jf. Ot.prp.nr 49(2004-2005) s 333

⁵⁵ Ot.prp.nr. 24(2004-2005) s 10 og Ot.prp.nr. 25(2005-2006) s.2

⁵⁶ Dette gjelder ikke for midlertidig ansatte som er ansatt etter aml §14-9(1) c, d og e.

Etter aml § 17-3(1) har arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at det har skjedd en ulovlig midlertidig ansettelse rett til å kreve forhandlinger med arbeidsgiver.

Aml § 17-3 skal tolkes på samme måte som etter den gamle aml(1977), dermed er fortsatt forarbeidene til den gamle loven og rettspraksis basert på denne relevant. Bestemmelsen gjelder også for oppsigelse ved virksomhetsoverdragelse. I aml(1977) sto dette i lovteksten, nå fremgår det av forarbeidene⁵⁷.

Etter aml § 17-3(2) må arbeidsgiveren skriftlig underrettes om at arbeidstakeren krever forhandlinger innen to uker. Skriftlighetskravet skal sikre notoritet. Etter bestemmelsens bokstav C) løper denne fristen ved midlertidige ansettelser fra ” *arbeidstaker fratrådte* ” stillingen. Dersom arbeidstakeren ikke overholder fristen faller retten til å kreve forhandlinger bort. Arbeidsgiveren kan likevel godta kravet om forhandlinger. Dersom arbeidsgiveren fører forhandlinger med arbeidstakeren etter fristens utløp uten å ta forbehold, skal dette ansees om arbeidstakeren godtar kravet om forhandlinger.

Jf Gulating lagmannsretts kjennelse av 8. nov. 1985, NAD-1984-85 s 763. Der en mann som arbeidet på Statfjord, ikke møtte til skiftet sitt og leverte sykemelding i ettertid. Mannen ble avskjediget på bakgrunn av dette. Ettersom det var ført forhandlinger mellom partene ble søksmålsfristen ansett for å være overholdt, selv om forhandlingene tok sted etter fristen for å kreve forhandlinger etter aml(1977) § 61 nr 2 var utløpt. Arbeidsgiveren hadde ført forhandlingene uten å ta forbehold, det måtte dermed gjelde samme søksmålsfrist som om partene hadde avtalt forlenget frist. *Spørsmålet for lagmannsretten dreide seg om arbeidstakerens anledning til å fortsette i stillingen under domstolsbehandlingen av saken, noe det ble konstatert at han hadde anledning til*

Der arbeidstakeren ikke har fratrådt stillingen gjelder det ingen forhandlingsfrist. Dersom det hadde løpt en frist, ville arbeidstakeren kunnet miste adgangen til forhandlinger på bakgrunn av at forholdet ikke var avklart eller avsluttet. Der det ikke foreligger oppsigelse kan det være vanskelig å konstatere når det midlertidige ansettelsesforholdet opphørte. På bakgrunn av dette regnes fristen fra fratredelsestidspunktet, ikke fra arbeidstakeren mottok

⁵⁷ Jf. NOU 2004:5 s 456 (pkt. 19.3.4)

oppsigelsen som ellers er lovens regel. I forarbeidene⁵⁸ til den tilsvarende bestemmelsen i aml(1977) § 58A nr 5 ble det lagt til at det avgjørende for når fristen begynner å løpe er det faktiske fratredelsestidspunktet, ikke hva som er avtalt eller forutsatt.

Arbeidsgiveren skal ”sørge for at forhandlingsmøtet blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.” jf aml § 17-3(3). Det er ingen forutsetning at kravet er lest før fristen begynner å løpe, kun mottatt. Det er ikke fastsatt sanksjoner for arbeidstakerens manglende medvirkning til forhandlinger, men ved en senere rettssak vil den dette kunne ha betydning.

Dersom arbeidstaker reiser søksmål eller informerer arbeidsgiveren om at søksmål planlegges uten forhandlinger, har arbeidsgiveren rett til å skriftlig kreve forhandlinger der arbeidstakeren har plikt til å møte, jf § 17-3(4). Det er kun i denne situasjonen arbeidsgiveren har rett til å kreve forhandlinger. Kravet må fremstettes så snart som mulig, eller innen to uker fra arbeidsgiveren ble underrettet om dette. Dersom arbeidsgiveren allerede er informert om søksmålet, kan han ikke vente til søksmålet er forkynt han etter domstolloven(lov av 13.august 1915 nr.5) kapittel 9. Underretningen om kravet kan foretas muntlig, men dette kan gi bevisvansker i ettertid.

Det fremgår verken av loven eller forarbeidene hvilke sanksjoner som eventuelt skal gjelde ved uteblivelse fra forhandlingsmøtene fra arbeidstakerens side. I følge juridisk litteratur⁵⁹, må de formodentlig være ”at uteblivelse kan få virkninger for retten til å fortsette i stillingen og vil kunne tillegges vekt når det gjelder saklighetsvurderingen og erstatningsutmålingen, jf. forarbeidene til aml (1977) Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 73 (til § 60)”. Forarbeidene gjør det her på ”klart at forståelsen av hva som må til for at en oppsigelse skal være saklig, ikke er statisk. Ser man på rettspraksis fra 1936 og fram til i dag, er det helt klart at det har skjedd en utvikling i retning av at det kreves sterkere grunner fra arbeidsgiverens side, for at en oppsigelse skal anses usaklig. Særlig har

⁵⁸ Jf. Ot.prp.nr. 49(1995-1996) s 27-28.

⁵⁹ Jf Jakhelln og Aune “arbeidsrett.no kommentarer til arbeidsmiljøloven 2. utgave” s 1119 note 9

rimelighetsvurderinger i forhold til den oppsagte kommet sterkere inn i bildet, og det legges større vekt på arbeidsgiverens forpliktelser overfor arbeidstakere som har blitt svekket gjennom arbeid i vedkommendes tjeneste". Videre må også "saklighetskriteriet følge med den sosiale utvikling i samfunnet ellers." Reelle hensyn kan støtte opp om sanksjonene som her foreslås, det er ikke rimelig å tilkjenne goder til en som ikke forsøker å bidra til en minnelig løsning. Der arbeidsgiveren ikke er villig til å forhandle viser dette en motvillighet som gjør at det vil være lite realistisk å få et videre arbeidsforhold i bedriften til å fungere.

Dersom søksmål allerede er reist, må arbeidsgiveren informere retten skriftlig om at forhandlinger vil avholdes. Dette kravet er begrunnet i at retten under den senere rettssaken skal ta hensyn til dette. Tidligere fremgikk det av aml(1977) § 61A at retten skulle utsette saken til etter forhandlingene var ferdige. Bestemmelsen er, på bakgrunn av at departementet synes den var overflødig, fjernet i den nye loven,⁶⁰. Ettersom det fremgår av tvistemålsloven (av 13.august 1915 nr 6) § 96 at retten, dersom den finner det nødvendig, har anledning til å utsette behandlingen av saken.

Begge parter rett til å la seg bistå av en rådgiver under forhandlingene, jf § 17-3(5).

Rådgiver kan velges fritt, og kan for eksempel være en advokat eller en venn, eller fra den aktuelle organisasjonen dersom partene er bundet av tariffavtale. Loven gir kun anledning til å benytte seg av en rådgiver. Forhandlingene må de avsluttes innen to uker fra det første forhandlingsmøtet. Dersom partene seg i mellom blir enige om å fortsette, oppstilles det ingen frist for når forhandlingene må avsluttes.

Det gjelder en åtteukers søksmålsfrist fra forhandlingenes avslutning, jf aml § 17-4. Det skal føres protokoll fra møtene signert av partene og rådgiverne, jf aml § 17-3(5). Dette gir forhandlingene notoritet. Det bør fremgå av protokollen dersom partene er uenige om innholdet. For den senere saksgangen er det er gunstig om protokollen inneholder et

⁶⁰ Jf.Ot.prp.nr. 49(2004-2005) s 280

sammendrag av partenes betenknninger. Etter aml(1977) § 61 nr 3 skulle protokollen legges ved stemningen. Bestemmelsen er ikke videreført ettersom protokollen, i følge forarbeidene, vil fremlegges av partene dersom den er av betydning for saken. Ved tvist om gyldigheten av en midlertidig ansettelse har arbeidstakeren ikke rett til å fortsette i stillingen under forhandlingene, jf aml § 15-11(4).

Det skal ved oppsigelse opplyses om retten til forhandlinger jf aml § 15-4(2) a). Loven definerer ikke hva som ligger i forhandlinger, men det skal etter loven være et ”møte” og det skal føres ”protokoll”. Det kan dermed kreves at partene innkalles til et forhandlingsmøte, og at det reelt forhandles på møtet.

Definisjonen av forhandlingsmøte har betydning for søksmålsfristene. Ettersom fristene løper fra forhandlingens avslutning, jf § 17-4, eller dersom det ikke er foretatt forhandlinger fra oppsigelsesdatoen. Etter fjerde ledd gjelder det, som nevnt ovenfor, ingen søksmålsfrist ved tvist om det foreligger ulovlig midlertidig ansettelse.

I følge høyesteretts kjennelse gjengitt i Rt 1997 s 1425 kan ikke kravene til forhandlingsmøtene stilles alt for strengt ettersom dette kan være en ulempe for arbeidstakeren. En kvinne ble sagt opp fra en jobb i Oslo Sporveier. Oslo Sporveier hevdet søksmålsfristen løp fra oppsigelsestidspunktet, ikke forhandlingsmøtet som ble avholdt senere. I følge Oslo Sporveier skulle saken avvisses ettersom det ikke var avholdt forhandlinger i lovens forstand. Høyesteretts anførte at det var stilt for høye krav til hva som kunne ansees som et forhandlingsmøte etter aml(1977) § 61 nr 3. Dette kan likevel ikke tolkes som en generell adgang til å lempe på kravene til avholdelse av forhandlingsmøte.

I byretts dom gjengitt i RG-1983-953 ble en midlertidig ansatt oppsagt etter fem måneders ansettelse. Arbeidsgiveren hevdet at det muntlig var avtalt en 6 måneders prøvetid. Retten anså arbeidstakeren som fast ansatt ettersom det ikke var noen skriftlig bestemmelse om prøvetidens lengde. Etter oppsigelsen hadde direktøren og arbeidstakeren hatt en samtale, dette ble ikke ansett som forhandlinger etter aml. Arbeidsgiveren fikk ikke medhold i at saken var reist for sent og

dermed skulle avvises, oppsigelsen tilfredstilte ikke aml(1977) § 57s krav til en oppsigelse. Oppsigelsen ble kjent ugyldig, og arbeidstakeren ble tilkjent erstatning.

Forhandlingsretten er aktuell i forbindelse med trainee-avtaler. Som tidligere nevnt skal tidsbegrensningen tydelig fremkomme av den midlertidige ansettelsesavtalen. Med ulike definisjoner av trainee-begrepet og ulik praksis på om traineen har krav på fast stilling etter endt trainee-periode eller ikke, er det klart åpnet for konflikter. Som en konsekvens av dette blir også reglene om søksmålsadgang aktuelle i forbindelse med trainee-avtaler. Disse behandles i pkt 2.2.7 nedenfor.

2.2.7 Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse og søksmålsadgang

Dersom det foreligger en midlertidig ansettelse i strid med aml § 14-9 skal retten, etter påstand fra arbeidstaker, avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter, jf aml § 14-11(1) første punktum.

Hovedregel er dermed at den rettslige virkningen av en ulovlig midlertidig ansettelse er at arbeidstakeren kan kreve fast ansettelse. For å få en slik fastsettellesdom må arbeidstakeren selv gå til søksmål. Dette gjør at der partene er enige om å benytte seg av midlertidig ansettelse, selv om dette er en omgåelse av stillingsvernet, er det vanskelig å gripe inn.

Hensynene bak sanksjonssystemet er blant annet å gi virksomheten insentiv til ikke å benytte seg av ulovlig midlertidige ansettelser. Det vil også gi arbeidstakeren, der reglene om midlertidig ansettelse er brutt, mulighet til å håndheve sine rettigheter.⁶¹

Man kan spørre seg om reglene om rett til å kreve fast ansettelse passer like godt i en trainee-situasjon. Traineen ansettes gjerne midlertidig i stilling med en kombinasjon av

⁶¹ Jf NOU 2004:5 s 304

opplæring og arbeid. Traineen er kanskje ikke kvalifisert for en fast stilling i virksomheten, på bakgrunn av manglende erfaring.

På den annen side kan trainee-stillingen i noen virksomheter være en måte å prøve hvor egnet en arbeidstaker er for stillingen, før man eventuelt ansetter arbeidstakeren fast. Traineen har som regel de formelle kravene til en stilling i virksomheten, ettersom det gjerne foreligger utdannelses krav til traineene, det er dermed opplæringen og erfaringen som mangler. I slike situasjoner vil det virke mer rimelig å kunne kreve en fast ansettelse der det er foretatt en ulovlig midlertidig ansettelse.

Aml § 14-11 gjelder både for arbeidstaker som har fratrådt og ikke har fratrådt sin stilling, dette fremgår ikke eksplisitt av ordlyden. I aml(1977) fremgikk dette av sammenhengen mellom §§ 58 og 60, § 14-11 viderefører disse bestemmelsene. Det virker ikke som om det her var tilsiktet noen realitetsendring. Dersom arbeidstakeren allerede har fratrådt stillingen, nedlegges det fra arbeidstakerens side påstand om at det foreligger et fast arbeidsforhold. Dersom arbeidstakeren står i stillingen legges det ned påstand fra arbeidstakerens side om at arbeidsforholdet fortsetter. Arbeidstakeren er uansett beskyttet av lovens stillingsvernsregler. Virkningene av en ulovlig midlertidig ansettelse blir den samme uavhengig av om det er levert oppsigelse eller ikke.

Etter annet ledd kan arbeidstakeren kreve erstatning ved ulovlig midlertidig ansettelse. Erstatningsbeløpet fastsettes til ” *det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.*” jf §15-12(2). Arbeidstakeren kan nedlegge påstand om kun erstatning. Dersom arbeidstakeren fortsatt står i stillingen vil erstatningskravet som regel være lik null ettersom arbeidstakeren ikke har lidt noe økonomisk tap, men det er også mulig å få erstattet ikke-økonomisk tap. Forarbeidene til den tilsvarende bestemmelsen i aml(1977) beskrev erstatningen som ”billighetserstatning hvor også ikke-økonomiske forhold skal i betraktning”⁶². Erstatningen

⁶² Jf. Ot.prp.nr. 41(1975-76) s. 75.

skal straffe arbeidsgiveren for den ulovlige midlertidige ansettesen, forhold på arbeidstakerens side inngår i vurderingen. Domstolene er tilbakeholdne med å tilkjenne store beløp i billighetserstatning. Bestemmelsen om rett til erstatning, § 15-12, gjelder bare for arbeidsforhold som allerede er opphørt og det foreligger en oppsigelse i arbeidsmiljølovens forstand. For at bestemmelsen skal gjelde også for bestående arbeidsforhold må det henvises spesielt til paragrafen. Dette er gjort i § 14-11(2).

Dersom arbeidsgiveren nedlegger en særlig påstand om at arbeidsforholdet skal opphøre, kan retten i særlige tilfeller ” *bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter*”. Jf aml § 14-11(1) annet punktum. Dette er en snever unntaksadgang, det må være ”åpenbart urimelig” å fortsette arbeidsforholdet. I forarbeidene til aml(1977) § 62(1), som aml § 15-12 er en videreførelse av, ble det sterkt fremhevet at ”*hovedregelen er at arbeidsforholdet skal fortsette*”⁶³. Det ikke tilstrekkelig at forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er blitt dårlig på bakgrunn av uoverenskomsten, bestemmelsen er aktuell der arbeidstakeren har fratrådt stillingen for lenge side og en annen fungerer i stillingen. Den kan også være aktuell der arbeidstakeren er å bebreide for oppsigelsen, uten at dette i tilstrekkelig grad begrunner saklig oppsigelse. I følge juridisk litteratur bør arbeidstakeren da tilkjennes saksomkostninger etter tvml § 174 (2), og det bør settes en opphørs frist eller tidspunkt for arbeidsforholdet.⁶⁴ Opphør kan være mer aktuelt ved trainee-avtaler enn faste avtaler, for eksempel dersom det kun er lite igjen av trainee perioden, eller traineen og arbeidsgiveren har fått et så dårlig forhold at det er umulig å gjennomføre opplæringen.

Arbeidsgiver bør nedlegge særlig påstand om at arbeidsforholdet skal opphøre i tilsvaret, men det må uansett nedlegges så tidlig som mulig jf tvistemålsloven § 62(2) og (3) der det fastslås at en utvidelse av søksmålet kan settes ut av betraktning. Det fremgår av forarbeidene til aml(1977) at dette kan være aktuelt der det reises søksmål lenge etter at

⁶³ Jf. Ot.prp.nr. 41(1975-1976) s 75

⁶⁴ Jf. Evju, ”Arbeidsrettslige emner” s. 158

arbeidstakeren har fratrådt sin stilling. Det kan da ”være gode grunner for å begrense muligheten til å komme tilbake til stillingen selv om retten finner den midlertidige tilsetting i strid med § 58 A nr 1”⁶⁵. Aml § 58A nr 1 var bestemmelsen som hjemlet midlertidig ansettelse i aml(1977). Videre kan unntaket også være aktuelt der det foreligger eller forelå saklig grunn til oppsigelse, en fast ansettelse vil dermed virke urimelig⁶⁶. Arbeidsforholdets lengde vil også kunne være et moment i vurderingen. Retten må foreta en helhetsvurdering basert på et rimelighetskriterie. Hvilke ulike faktorer som er av betydning for den enkelte sak, og hvilken vekt disse skal ha, må avgjøres av domstolene i den enkelte sak.

Der en annen person har tiltrådt stillingen, kan det være aktuelt å trekke denne personen inn i søksmålet, jf § 14-4(1). Dette er aktuelt der det er lenge siden arbeidstakeren fratrådte stillingen.

Fristene for å reise søksmål fremgår av aml § 17-4, dersom arbeidstakeren ikke har fratrådt stillingen løper det ingen søksmålsfrist jf ovenfor pkt 2.2.6.

Dersom vilkårene for å avslutte arbeidsforholdet på bakgrunn av unntaksbestemmelsen er tilstede bør retten sette en frist for når arbeidsforholdet skal opphøre i domsslutningen.

Det er kun virkningene av ulovlig oppsigelse som reguleres i § 14-11, for eksempel påstand om ulovlig oppsigelse i løpet av den midlertidige ansettelsen reguleres dermed av de alminnelige oppsigelsesreglene, jf § 14-9.

2.2.8 Diskriminering

I følge aml § 13-1(1) er ” Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder ”forbudt. Etter § 13-1(2) skal ”Trakassering og instruks om å diskriminere personer

⁶⁵ Jf Ot.prp.nr. 49(1995-1996) s 28

⁶⁶ Jf Ot.prp.nr. 49(1995-1996) s 29

av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.”. Etter samme paragraf (3) gjelder ”bestemmelsene tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt”.

For diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven, og ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven jf. § 13-1(4) og (5).

Diskrimineringsbestemmelsen gjelder dermed fullt ut for midlertidig ansatte, og følgelig også for traineer. Dette var tidligere ikke lovfestet. Dersom det diskrimineres etter å ha fulgt en instruks om å diskriminere jf § 13-1(2), rammes naturligvis også denne diskrimineringen av § 13-1(1).

Diskrimineringsbestemmelsen er særlig aktuell i forbindelse med eldre arbeidstakere. I dom fra Stavanger Tingrett av 12.05-2006 ble Statoil dømt for brudd på diskrimineringsforbudet. En mann jobbet som landansatt for Statoil, han hadde fylt 67 år. Statoil krevde arbeidsforholdet brakt til opphør på bakgrunn av etablert praksis der de benyttet seg av en særaldersgrense på 67 år. Mannen fikk medhold i at opphøret av arbeidsforholdet stred mot forbudet mot aldersdiskriminering, han var fortsatt ansatt i Statoil, og ble tilkjent erstatning⁶⁷. Mange virksomheter opererer med lignende praksis der arbeidstakeren i prinsippet får fraskrevet stillingsvernet på forhånd. Dette er en prinsipiell sak. Dommen er påanket, noe som svekker dommens vekt ettersom den dermed ikke er rettskraftig.

2.2.8.1 Diskriminering generelt

Ettersom kapittel tretten også gjelder for midlertidig ansatte, vil jeg behandle de generelle diskrimineringsreglene.

Diskriminering er forbudt på alle stadier i arbeidsforholdet, fra utlysning av stillingen til avslutningen av arbeidsforholdet.

⁶⁷ Jf også dom fra Øst Finnmark Tingrett fra 26.06-2006 der saksøkte ble frikjent for aldersdiskriminering i forbindelse med oppsigelse av en sjømann.

De ulike lovene som omhandler diskriminering kommer til dels til anvendelse på det samme forhold, for eksempel kan en jødisk kvinne av Israelsk avstamming ha blitt diskriminert ved jobbsøking pga etnisitet, kjønn og religion. Det er lagt stor vekt på å oppnå harmoni i diskrimineringsvernet i den nye aml, endringene i likestillingsloven av 1978, og i den nye diskrimineringsloven av 2005.⁶⁸ Reglene gir stort sett det samme materielle vernet mot diskriminering, dermed er det som regel unødvendig å trekke noen grense mellom de ulike diskrimineringsgrunnlagene.

Definisjonene av direkte og indirekte diskriminering i aml(1977), er utelatt i den nye loven. Det er ikke tilsiktet noen endring. Forarbeidene⁶⁹ definerer direkte diskriminering som at ”*en person av grunner som nevnt i § 13-1(1), behandles dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon*”

I likestillingsloven definerer § 3(2) direkte diskriminering på grunn av kjønn, og i diskrimineringsloven § 4(2) defineres direkte diskriminering på bakgrunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamming, hudfarge, språk, religion og livssyn.

For å ansees som direkte diskriminering må det påvises at de faktiske konsekvensene av en handling eller unnlattelse gir et dårligere resultat for den diskriminerte. Det kreves ikke diskriminerende hensikt. Det må foretas en konkret sammenligning av hvordan en annen person blir behandlet i en lik situasjon, konkret eller hypotetisk.⁷⁰ For eksempel der muslimske renholdere ved en flyplass fratras sikkerhetsklareringen på bakgrunn av terrorismistanke⁷¹, kan man ved en konkret sammenligning mellom disse og de resterende renholderne se de faktiske konsekvensene av den diskriminerende handlingen. Dersom alle renholderene var muslimske kunne man ha sett på hvordan andre renholdere hypotetisk ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

⁶⁸ Jf Ot.prp.nr. 35(2004-2005), Ot.prp.nr. 33(2004-2005) og Ot.prp.nr. 104(2002-2003).

⁶⁹ Presiseres i de spesielle merknadene til § 13-1 Ot.prp.nr.49(2004-2005), jf aml (1977) §54 C

⁷⁰ Jf Ot.prp.nr.104(2002-2003) pkt.8.3.5.3.

⁷¹ Jf ”72 muslimer sparket etter terroristmistanke” Aftenposten 02.11.2006

Det er klart forutsatt i forarbeidene⁷² at indirekte diskriminering skal forstås på samme måte som i aml(1977) § 54C. Det fremgår av forarbeidene⁷³ at ”med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre”.

Indirekte diskriminering på grunn av kjønn defineres i likestillingsloven § 3 og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet religion mv. er definert i diskrimineringsloven § 4(3).

Det må foretas en konkret og skjønnsmessig vurdering av om resultatet av diskrimineringen gjør at den som diskrimineres stilles dårligere enn andre på grunn av en handling, unnlattelse, betingelse, bestemmelse eller praksis. Indirekte diskriminering gjelder gjerne forhold som ved første øyekast kan virke nøytrale, men som i praksis får svært negative konsekvenser for en person uten saklig begrunnelse.

Praksis fra likestillings- og diskrimineringsombudet⁷⁴, og Likestillings- og diskrimineringsnemnda som behandler klager på ombudets avgjørelser⁷⁵, kan være relevant ved vurderingen av om det foreligger indirekte diskriminering.⁷⁶

I sak 3/2003 fra den tidligere klagenemnda for likestilling, der nemnda konkluderte med at kabinansatte i deltidsstillinger i Braathens ASA ble indirekte diskriminert etter likestillingslovens § 3(1),(3) og (4). Etter reglementet for flygende personale ”*kan flygende personell i løpet av en 7 dagers periode ikke utføre tjeneste ut over 270 poeng. En arbeidsuke regnet i timer kan bli kortere enn en normalarbeidsuke fordi 270 poeng kan bli opparbeidet før den avtalte arbeidstid per uke er*

⁷² Jf Ot.prp.nr 49(2004-2005) merknadene til §13-1

⁷³ Jf Ot.prp.nr 49(2004-2005) merknadene til §13-1

⁷⁴ Opprettet ved lov av 10.juni 2005 nr 40

⁷⁵ Likestillingsombudet og likestillingsklagenemnda avvikles samtidig som den nye loven trår i kraft.

⁷⁶ Jf også EU-domstolens praksis, Bilka-saken, sak 170/84 der deltidsansatte var utelukket fra et pensjonssystem fordi selskapet ønsket færrest mulig deltidsansatte. Dette rammet kvinner hardere enn menn, ettersom det var flere kvinner som var deltidsansatte, og stred mot diskrimineringsforbudet i direktivet om likebehandling mellom kjønnene.

omme. For kabinansatte i deltidsstillinger gjelder maksimumsbegrensningen på 270 poeng som for heltidsarbeidende. For enkelte deltidsarbeidende piloter reduseres imidlertid poenggrensen tilsvarende stillingsreduksjonen.” Praksisen forskjellsbehandlet dermed deltidsansatte piloter og kabinansatte. De deltidsansatte kabinansatte var hovedsakelig kvinner, pilotene hovedsakelig menn.

Praksis fra nemnda vil kunne ha ulik rettskildeverdi avhengig av rettskilde bildet på området. I nemnda sitter det høyt kvalifiserte folk, blant annet dommere. Dette i seg selv gjør at uttalelsene vil kunne være interessante. Der det ikke foreligger annen praksis vil uttalelser fra nemnda kunne tillegges betydelig verdi. Der det foreligger rettskilder av høyere rang som dommer vil praksis fra nemnda kunne støtte opp under dommens resultat. Der rettspraksis fra nemnda har en konklusjon som strider mot en rettskilde av høyere rang (domstols praksis), vil nemndas avgjørelse ha svært liten rettskildemessig verdi.

I § 13-3 gjøres det unntak for diskriminering der det er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Diskriminering i nærmere bestemte tilfeller er altså tillatt. Dette er kriterier hentet fra EU-domstolens praksis.⁷⁷

2.2.8.2 Ved midlertidig ansettelse

Diskrimineringsvernet i § 13-1(3) for midlertidige arbeidsavtaler implementerer EU direktiv 1999/70/E F og Direktiv 97/81/EF. Direktivene har en generalklausul som forbyr mindre gunstig behandling av midlertidig ansatte og deltidsansatte, enn tilsvarende fast ansatte og heltidsansatte. Dersom forskjellsbehandlingen er berettiget av objektive grunner gjelder det unntak fra generalklausulen. I rammeavtalen om midlertidig ansatte defineres en midlertidig ansatt som *”en person med arbeidskontrakt hvis lengde fastsettes på bakgrunn av objektive kriterier som dato, tidspunkt for utførelsen av oppdraget eller en særskilt hendelse.”*

Forskjellsbehandlingen av den midlertidig ansatte ulukkende fordi vedkommende er midlertidig ansatt er å anse som diskriminering.⁷⁸

⁷⁷ Den samme begrensningen eller presiseringen i diskrimineringsvernet følger av likestillingsloven.

Det er bevisst åpnet for en større adgang til lovlig forskjellsbehandling av midlertidig ansatte og deltidsansatte enn andre, jf aml § 13-3(2) der *”Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles”* unntas fra forbudet mot diskriminering av midlertidig ansatte. Forskjellsbehandlingen er tillat *”dersom den har et saklig formål, og midlene som er valgt for oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige.”*⁷⁹ Det er naturlig å åpne for en større mulighet til forskjellsbehandling der arbeidstakeren ikke er til stede hele tiden, eller kun er der for en kortere periode. Arbeidstakeren har kanskje ikke opptjent de samme rettighetene som andre arbeidstakere. Videre vil for eksempel en trainee som er ansatt for en tre uker periode ikke ha behov for et regnskapskurs på en uke, videre vil han sannsynligvis ikke ønske det. En trainee som er ansatt for en periode på to år, vil det være vannskeligere og utelate fra regnskapskurset. Videre kan man spørre om man kan utelukke traineen fra firmatur til Island, julebord osv. Det må i hvert tilfelle vurderes om forskjellsbehandlingen er saklig.

Dersom en midlertidig ansatt er blitt ulovlig forskjellsbehandlet kan han kreve både erstatning og oppreisning, jf aml § 13-9(1), (2).

2.3 Internasjonalt

2.3.1 Generelt

⁷⁸ Jf NOU 2004:5 s 519 §12-12. Der bestemmelsen opprinnelig var foreslått med en definisjon av direkte og indirekte diskriminering utelukkende på bakgrunn av at vedkommende arbeidet deltid eller var midlertidig ansatt.

⁷⁹ Jf NOU 2004:5 s 519 §12-12.

Norge er bundet av en rekke konvensjoner og sedvanerett også på arbeidslivsområdet, som EØS- avtalen, ILO-konvensjoner⁸⁰, FNs konvensjoner om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og om sivile og politiske rettigheter, Den europeiske menneskerettighetskonvensjon og Den europeiske sosialpakt.

2.3.2 EU-rett

Norge er etter EØS-avtalen forpliktet til å implementere EU-direktivet om midlertidige ansettelser, Direktiv 1999/70/EF om rammeavtalen vedrørende midlertidig ansatte. Direktivet bygger på en rammeavtale mellom de sentrale europeiske arbeidslivsparter. På samme måte som i arbeidsmiljøloven bygger direktivet på at hovedreglene skal være fast ansettelse. Direktivet fastsetter generelle prinsipper om likebehandling og minstekrav for midlertidig ansettelse, disse inkluderer også ansettelsesvilkårene.

Etter klausul 1) er formålet med denne rammeavtalen å ”a) å bedre kvaliteten på midlertidig ansettelse ved å sikre prinsippet om likebehandling, b) å opprette en ramme for å hindre misbruk som følge av at det benyttes gjentatte midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold.”

Direktivet angir minimumskriterier. Det kan dermed ikke brukes som grunnlag for å gi regler som er mindre fordelaktige for midlertidig ansatte enn de reglene som allerede gjelder etter den nasjonale lovgivningen.

⁸⁰ ILO er den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen, en av FNs særorganisasjoner med arbeidslivet og sosialpolitikken som spesialområde.

Da direktivet ble implementert i norsk rett ble det lagt til grunn at den daværende arbeidsmiljøloven (1977) § 58A tilfredstilte kravene direktivet stilte til bruk av reguleringer og rammer ved midlertidige ansettelser⁸¹

I overensstemmelse med direktivet ble det samtidig vedtatt en bestemmelse som pålegger arbeidsgiver å informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten, jf aml(1977) § 55G, og den tilsvarende bestemmelse i den gjeldende aml § 14-1.

For å påse gjennomføringen av generalklausulens bokstav b), ble det i den nåværende aml tatt inn en ny bestemmelse om diskriminering mot midlertidig ansatte, jf pkt **2.2.8**.⁸²

2.3.3 Nordisk rett⁸³

I Norden er de viktigste reguleringsformene innenfor arbeidsretten lovgivning og tariffavtale. Lovgivningsmetoden vi har i Norge, med omfattende forarbeider som tillegges stor vekt ved tolkning av lovreglene, er i stor grad felles for alle de nordiske landene. På arbeidslivs område har Finland og delvis Sverige den mest omfattende og detaljerte lovgivningen. Norges lovgivning ligger mellom dette, og Danmark som tradisjonelt har regulert med tariffavtale på arbeidslivsområde. For å kunne implementere EU-retten tilstrekkelig er dette nå delvis forandret.⁸⁴

I Sverige er utgangspunktet fast ansettelse, men det er adgang til midlertidig ansettelse i enkelte tilfeller. Dette er regulert i Lagen(1982:80) om anställningsskydd (LAS), og i enkelte særlover og forskrifter. LAS angir hvilke situasjoner og grunner som tilsier midlertidig ansettelse. Dette er et relativt omfattende regelsett, med både skjønnsmessige

⁸¹ Jf. Ot.prp.nr 64(2001-2002) pkt. 2.2. s. 2.

⁸² Jf. Ot.prp.nr 49(2004-2005) kapittel 15

⁸³ Jf. Ot.prp.nr 49(2004-2005) punkt 16.1.5

⁸⁴ Jf. Ot.prp.nr 49(2004-2005) s 40

regler og regler der kriteriene er konkrete, delvis i kombinasjon med tidsbegrensninger. Det er anledning til å ansette midlertidig i forbindelse med sesongmessig arbeid på ulike vilkår, bestemt arbeid eller ansettelse for en bestemt tid dersom det er begrunnet med ”*arbetets särskilda beskaffenhet*”, ved vikariat, praksisarbeid, feriearbeid, i påvente av militærtjeneste, og når arbeidstakeren har fylt 67 år. En vikar ansatt i over tre år i løpet av en femårs periode er å anse som fast ansatt. Det er også mulig å ansette midlertidig uten noen særskilt begrunnelse⁸⁵, en arbeidsgiver kan ha fem personer ansatt uten særskilt begrunnelse i til sammen 12 måneder over en periode på tre år. Det er også anledning til å inngå lokal tariffavtale om midlertidig ansettelse utover lovens vilkår. Partene må da enten være bundet av sentrale tariffavtaler, eller ha fått avtalen godkjent av en sentral organisasjon.

De Svenske reglene åpner dermed for en større adgang til midlertidig ansettelse enn det er i Norge.

Det ble i 2002 foreslått enklere regler som skal ivareta ønsket om fleksibilitet og trygghet⁸⁶. I 2003 la Arbetslivsinstitutet frem en innstilling⁸⁷, etter oppdrag fra regjeringen, med omfattende endringer i reglene for midlertidig ansatte. Dette utløste store protester, ettersom dette kunne føre til et større antall kottidskontrakter. Etter regjeringsskiftet i 2006 er det varslet om at den nye regjeringen ønsker å endre reglene tilbake til slik de var før Arbetslivsinstitutets innstilling. Dette utredes nå i det svenske näringsdepartementet.

Utgangspunktet i Finland er fast ansettelse. Reglene om midlertidig ansettelse ble revidert i 2001. Formålet var å forenkle reglene, og å gjøre dem lettere tilgjengelig og tydeligere for brukerne. Midlertidig ansettelse er lov der det er ”*saklig grunn*”⁸⁸. Den midlertidige

⁸⁵ « overenskommen visstidsanställning »

⁸⁶ Jf. DS 2002:56 ”*Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*” og Ot.prp.nr.49(2004-2005) punkt 16.1.5

⁸⁷ ”*Hållfast arbetsliv*”

⁸⁸ ”grundad anledning”

ansettelsesavtalen opphører ved utløpstidspunktet for avtalen, uten oppsigelse. Etter fem års midlertidig ansettelse gjelder i følge forarbeidene ”*det samme oppsigelsesgrunnlag som for faste ansettelsesforhold*”⁸⁹.

Landsomfattende tariffavtaler er som hovedregel allment bindende, dersom de er representative for den gjeldende bransjen. Finland er det eneste landet i Norden som har allment bindende tariffavtaler. Systemet hindrer uønsket konkurranse om lønns-og arbeidsvilkår. De allment bindende tariffavtaler blir ufravikelige minste vilkår.

Allmenngjort tariffavtale binder ikke arbeidsgivere som allerede er bundet av en annen tariffavtale inngått av landsomfattende organisasjoner.⁹⁰ Tariffavtale inngått av landsomfattende arbeidstaker-og arbeidsgiverorganisasjoner går på noen områder foran arbeidsavtaleloven, blant annet ved lønn under sykdom og permittering.

For å implementere EU direktivet om midlertidig ansettelse vedtok Danmark i 2003 en ny lov om ”*tidsbegrenset ansættelse*”. Tidligere har midlertidig ansettelse ikke hatt noen særskilt lovregulering i Danmark. Loven skal hindre misbruk av gjentatt midlertidig ansettelse, den fastsetter objektive kriterier for fornyelse av midlertidige ansettelser. Loven inneholder eksempler på hva som er å anse som ”objektive grunner”.

Danmark åpner dermed for en større adgang til midlertidig ansettelse enn Norge. Det er først ved fornyet midlertidig ansettelse at det kreves at det foreligger ”objektive grunner”.

⁸⁹ Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s 205

⁹⁰ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s 43

3 Gjennomgang av et utvalg trainee-avtaler

Jeg vil her gjennomgå noen utvalgte trainee-avtaler. De er inndelt etter virksomhet, og er anonymisert. Jeg vil kun se på arbeidsrettslige problemstillinger i arbeidsavtalen som er relevante i forbindelse med midlertidig ansatte traineer.

3.1 Avtale A, Media

3.1.1 Er dette en gyldig inngått trainee-avtale?

I avtale A inngått med konsern A foreligger det en beskrivelse av stillingens tittel, management trainee, og ansettelsesforholdets varighet i ansettelseskontrakten. Trainee-programmet går over to år. Avtalen inneholder tiltredelsesdato og en dato for når avtalen senest skal opphøre.

Ut fra arbeidsavtalen og firma As internettside, skal traineen i løpet av trainee-perioden gjennomgå 4 ulike jobber i konsern A og delta på 8 trainee-samlinger. Hovedambisjonen med programmet er å utvikle fremtidige ledere i konsernet. Traineen blir tildelt en mentor som skal følge traineen hele perioden, og blir også fulgt opp av traineeledelsen. Traineen må ha utdanning tilsvarende en mastergrad.

Traineen gjennomgår her en kombinasjon av opplæring og arbeid. Dette er en tidsbegrenset avtale. Etter en vurdering av momentene gjennomgått i pkt 1.3.1, pkt 2.1.5 og pkt 2.2.5 ovenfor, er dette en gyldig inngått trainee-avtale.

3.1.2 Prøvetidsbestemmelser og oppsigelse

Etter avtalens punkt 10, gjelder en prøvetid på 6 måneder med en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned. Etter aml § 15-3(7) gjelder det en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager i prøvetiden. Det er anledning til skriftlig å avtale en annen oppsigelsesfrist, slik som det er gjort her.

Dersom arbeidsgiver ønsker å forlenge prøveperioden på bakgrunn av fravær som skyldes traineen, har han kun anledning til dette dersom traineen har vært skriftlig orientert om arbeidsgivers adgang til dette ved ansettelsen, jf pkt 2.2.3 ovenfor. Det stilles ikke her krav til at orienteringen må stå i selve arbeidsavtalen. Det kan dermed ikke konkluderes med at arbeidstakers rett til å utvide prøvetiden er bortfalt, ettersom det kan ha vært skriftlig informert om dette på annen måte ved ansettelsen.

Etter endt prøvetid gjelder det, i følge trainee-avtale A, en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder, men ettersom det er en midlertidig ansettelse *”opphører likevel ansettelsesforholdet med det varsel og til det tidspunkt som fremgår av pkt. 2 ovenfor”*. Etter arbeidsavtalens punkt to opphører arbeidsforholdet to år etter tiltredelse. Arbeidstakeren skal varsles skriftlig om tidspunktet for fratreden en måned før fratredelsestidspunktet.

Om traineen kan sies opp i løpet av trainee-perioden, må, som nevnt ovenfor i pkt 2.2.5., vurderes ut fra en tolkning av avtalen.

Med støtte fra forarbeidene⁹¹ til aml(1977), kan det skriftlig avtales hvilken oppsigelsesfrist som skal anvendes dersom trainee-avtalen opphører før den midlertidige ansettelsens avslutning.

⁹¹ Jf Ot.prp.nr 41(1975-1976) s 71

Det er dermed anledning til å avtale en gjensidig oppsigelsestid. Jeg vil ikke behandle oppsigelsestid i forbindelse med de andre trainee-avtalene, der disse inneholder lignende bestemmelser om oppsigelsesfrist etter prøvetidens utløp.

3.1.3 Varsel

Arbeidsavtale A går over to år, etter over ett års ansettelse har arbeidstakeren etter aml § 14-9(4) krav på skriftlig varsel en måned før fratreden fra arbeidet. I arbeidsavtale A informeres det om denne rettigheten. Det foreligger ikke krav om at arbeidsavtalen skal inneholde informasjon om varslingsplikten, jf aml 14-6 som beskriver minimumskrav til arbeidsavtalen.

3.2 Trainee-avtale B, kraft- og automasjonsteknologi.

3.2.1 Er dette en gyldig inngått trainee-avtale?

Dersom en arbeidsavtale er midlertidig må dette avtales mellom partene, jf aml § 14-9(1). Etter § 14-6(1) e) skal arbeidsavtalen inneholde arbeidsforholdets forventede lengde, trainee-avtale B inneholder ingen tidsbegrensning i selve ansettelsesavtalen. Det foreligger kun en tiltredelsesdato for arbeidsforholdet, ingen avslutningsdato.

Tidsbegrensningen fremgår av egne skriv, der det står at traineeprogrammet går over to år. Tiltredelsesdato og en cirka tid for avslutningsdatoen fremgår også av disse skrivenene. Arbeidsavtalen henvises til som et vedlegg til skrivet ”*Tilbud om stilling som Trainee i B AS*”. Spørsmålet blir dermed om skrivet der tidsbegrensningen fremgår er å anse som en del av arbeidsavtalen, og om tidsbegrensningen er å anse som avtalt mellom partene.

Det henvises som sagt til arbeidsavtalen fra skrivet. Skrivet er ikke utformet som en avtale, men et ensidig informasjonsbrev fra arbeidstaker med opplysninger om trainee-stillingens innhold og varighet. Dersom skrivet skal anses som en del av avtalen må det henvises til dette fra avtalen, noe som ikke er gjort. Det er ikke tilstrekkelig å henvise til avtalen fra et ensidig dokument. Dersom det hadde vært anledning til dette kunne i prinsippet en part utformet ulike betingelser i ettertid, for så å henvise til arbeidsavtalen og dermed gjøre de nye betingelsene til en del av arbeidsavtalen. Arbeidsavtalen oppfyller ikke minimumsvilkåret til en arbeidsavtale, jf aml §§ 14-5 og 14-6, men skriftlighetskravet er å anse som en ordensforskrift, ikke et gyldighetsvilkår for trainee-avtalen.

Avtale om midlertidig ansettelse kan antagelig inngås muntlig jf pkt 2.2.1. Dersom avtalen om tidsbegrensning er inngått muntlig er det arbeidsgiver som har bevisbyrden for at det er en midlertidig arbeidsavtale som er inngått. Det må kunne sannsynliggjøres at det foreligger et midlertidig ansettelsesforhold. Ettersom det er informert om tidsbegrensningen i informasjonsbrevet som har arbeidsavtalen som et vedlegg, er det en formodning for at dette brevet mottas før kontrakten underskrives. Arbeidstakeren er dermed informert om ansettelsesforholdets midlertidige karakter. Det kan dermed være mest nærliggende å anta at begge parter er informert om arbeidsforholdets midlertidige karakter før muntlig avtale om ansettelse er inngått. Stillingen kalles også i arbeidsavtalen trainee-stilling, noe som tyder på at det kan være snakk om et tidsbegrenset ansettelsesforhold. Dette er likevel ikke et argument av særlig tyngde, ettersom det er svært ulike forståelser av hva slags type stilling en trainee-avtale er, midlertidig eller fast. Dersom man søker på en stilling vil det være normalt å undersøke hva stillingen går ut på før man inngår en arbeidsavtale. Der bedriften har et etablert trainee-program vil det være enkelt for arbeidstakeren å finne hva stillingen som trainee i bedriften går ut på, og om de vanligvis er tidsbegrensede eller ikke. Dersom bedriften har et etablert trainee-program der praksis er midlertidig ansettelse, kan dette i seg selv være tilstrekkelig til å sannsynliggjøre at det er snakk om en midlertidig ansettelsesavtale. Disse momentene sannsynliggjør at det er inngått en muntlig avtale om midlertidig ansettelse

Dersom det ikke er inngått en gyldig midlertidig ansettelse er ansettelsesforholdet å anse som fast. Dette er ikke tilfellet for trainee-avtale B, det foreligger en muntlig bindende avtale om et midlertidig ansettelsesforhold.

Det fremgår av skrivene og av selskapets hjemmeside at man som trainee blir utplassert i flere selskaper/divisjoner, hvorav en periode er i utlandet. Det inngår teoretisk opplæring i programmet, og traineen blir tildelt en fadder. I hovedsak består trainee-programmet av ”on the job training”. Firmaet ansetter siviløkonomer eller sivilingeniører som traineer.

Etter en vurdering av disse momentene, er dette å anse som en gyldig inngått trainee-avtale.

3.2.2 Foreligger det diskriminering etter aml § 13-1?

Firma B utbetaler i følge arbeidsavtale B resultatlønn to ganger i året, resultatlønnen er avhengig av selskapets resultat. Utbetalingen er i forhold til ansettelsestid og betinger at man er ansatt på utbetalingstidspunktet.

Som trainee i firma B er man ansatt for en periode på to år. Traineen kan dermed i prinsippet være med på opptjeningen av resultatlønnen, men ikke lenger være ansatt når utbetalingen foretas.

Etter aml § 13- 1(1) forbys direkte og indirekte diskriminering på bakgrunn av ulike grunnlag, etter § 13-1(3) gjelder bestemmelsen tilsvarende for arbeidstakere som er midlertidig ansatt, jf pkt 2.2.8 ovenfor.

Etter forarbeidene til loven var bestemmelsen opprinnelig foreslått med denne definisjonen; ”Med direkte forskjellsbehandling menes at arbeidstaker behandles på en mindre gunstig måte enn en tilsvarende heltidsarbeidende/fast ansatt utelukkende fordi vedkommende arbeider deltid eller er midlertidig ansatt. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver

tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at arbeidstaker får en mindre gunstig stilling enn en heltidsarbeidende/ fast ansatt.”⁹²

Bestemmelsen i arbeidsavtalen om resultatlønn virker i utgangspunktet nøytral, men den kan få faktiske virkninger som gir traineen en mindre gunstig stilling enn en fast ansatt. Ved vurderingen av om det foreligger indirekte diskriminering, skal det foretas en konkret og skjønnsmessig vurdering. Det må vurderes om traineen faktisk stilles dårligere enn andre på grunn av denne bestemmelsen. Det må her foreligge årsakssammenheng mellom diskrimineringsgrunnlaget, her resultatslønns bestemmelsen, og et eventuelt dårligere resultat for traineen enn for tilsvarende fast ansatte arbeidstakere i bedriften.

Diskriminering er tillatt der det er saklig, nødvendig og forholdsmessig, jf § 13-3 og pkt 2.2.8 ovenfor.

Det kan ikke konkluderes med om dette er å anse som diskriminering, ettersom det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon til å kunne vurdere bestemmelsens konkrete resultatet for traineen.

3.2.3 Varsel

Arbeidsavtale B går over to år, og traineen har dermed krav på skriftlig varsel en måned før fratreden fra arbeidet. I arbeidsavtale B er det informert om denne rettigheten.

3.2.4 Arbeidsmiljøloven

Avtale B har et punkt i avtalen der det står at ”*Etter prøvetidens utløp, gjensidig tre (3) kalendermåneder, eller slik oppsigelsesfrist som fremgår av arbeidsmiljøloven § 58 nr. 3.*”

⁹² Jf NOU 2004:5 s 519 § 12-12

Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelse som heter § 58 nr.3. Den tidligere arbeidsmiljøloven (1977) hadde en bestemmelse som het § 58 nr.3, det kan antas at det er denne bestemmelsen avtalen henviser til. Arbeidsmiljøloven (1977) er opphevet, den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2006. Trainee-avtale B ble først inngått 27. mars 2006.

Den opphevede arbeidsmiljøloven (1977) § 58 nr.3, aml § 15-3(3) i den nye loven, inneholder regler om oppsigelsesfrister ved minst 10 års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet. Denne bestemmelsen virker malplassert i en trainee-avtale på to år, bestemmelsen får ingen innvirkning for traineens rettigheter.

3.3 Avtale C, Strategisk kommunikasjonsrådgivning

3.3.1 Er dette en gyldig inngått trainee-avtale?

Stillingstittelen i avtale C er junior prosjektleder. Både tiltredelses og avslutningsdato fremgår av arbeidsavtalen, den midlertidige ansettelsen er på ett år. Tema for denne oppgaven er arbeidsavtaler der arbeidstakeren er ansatt under stillingsbeskrivelsen trainee. Spørsmålet blir om arbeidsavtale C på tross av en annen stillingsbeskrivelsen, likevel er å anse som en trainee-avtale.

Hva som ligger i stillingen junior prosjektleder er ikke beskrevet i ansettelsesavtalen. Ordet prosjektleder gir ikke assosiasjoner til en som er i en opplæringssituasjon. På firmaets nettside er det en beskrivelse av hva stillingen som junior prosjektleder innebærer. Av nettsiden fremgår det at det i løpet av det første halvåret er flere opplæringssamlinger, arbeidstakeren vil samtidig fungere som prosjektleder på mindre prosjekter. Det vil i løpet av perioden forgå en ”løpende coaching” og utviklingssamtaler med en mentor. Mentoren følger junior prosjektlederen gjennom hele perioden og leder arbeidstakerens faglige og personlige utvikling. Arbeidstakeren blir ansett som et fullverdig medlem av prosjekter, og

har ansvar for leveranser, fordi læring skjer best gjennom deltakelse i prosjekter. En av overskriftene er fra skolebenk til selvgående rådgiver. Junior prosjektleder programmet har som mål å utvikle nye kommunikasjonstalenter. Programmet skal kombinere læring ved prosjektdeltakelse og systematisk erfaringsoverføring fra firmaets rådgivere. Traineen i firma C skal ha utdannelse som siviløkonom.

Av denne beskrivelsen fremgår det at om man som junior prosjektleder klart er i en opplæringssituasjon, selv om man etter hvert gis større ansvar. Junior prosjektleder stillingen passer godt inn i definisjonen nevnt under pkt 1.3.2 ovenfor der beskrives som en *”Fagutdannet person som tas inn ved en bedrift som aspirant for videre spesialopplæring”*. Videre er beskrivelsen av innholdet i stillingen svært lik stillingsbeskrivelsene i de andre trainee-avtalene som gjennomgås her.

Trainee er som tidligere nevnt langt fra noe enhetlig begrep. Junior prosjektleder og trainee er etter en helhetlig vurdering av arbeidsavtalen, kun to begreper brukt om samme type stilling.

Etter en vurdering av momentene ovenfor, er å anse som en gyldig inngått trainee-avtale.

3.3.2 Varsel

Avtalen inneholder ikke noen bestemmelse om krav på varsel. Det er først der avtalen går over mer enn et år at arbeidstakeren har krav på skriftlig varsel. Her har traineen ikke krav på varsel ettersom avtalen gjelder for ett år.

3.4 Avtale D, Rådgivning, elektrisitet og media (avis)

3.4.1 Er dette en gyldig inngått trainee-avtale?

Denne avtalen er hentet fra et eget trainee-firma, som fra nå av kalles firma D, som har 15 ulike bedrifter som samarbeider om en trainee-ordning. Traineen ansettes for to år, med ca åtte måneder i tre ulike bedrifter. I løpet av trainee-perioden avholdes faglige seminarer og sosiale samlinger. Traineen må ha treårig høyere utdanning, enkelte av bedriftene krever utdanning på master nivå. Arbeidstakeren i den aktuelle arbeidsavtalen skal arbeide innen områdene rådgivning, elektrisitet og media. Disse bedriftene kalles fra nå av henholdsvis for bedrift x, y og z. Den samme avtalen benyttes også for andre traineer ansatt i trainee-programmet, og spenner over områdene Bankvirksomhet, Informasjonsteknologi-/Kommunikasjonsteknologi/Telekom, Non-profit-/interesseorganisasjoner, Olje/Gass/Energi/Kraft, Industri: Tradisjonell/prosess/øvrige, Statlig/Offentlig sektor, Media/underholdning, Bygg/Anlegg/Entreprenør.

De juridiske forpliktelser for traineen ligger i følge avtale D hos den bedrift traineen til enhver tid er ansatt hos. Avtalen er underskrevet av firma x, y, z, og traineen, det er dermed dette som er avtale partene.

3.4.2 Arbeidsmiljøloven

Avtalen inngås med de tre ulike bedriftene og arbeidstakeren som avtaleparter. Det er bedriftene som er ansvarlige for traineen i løpet av ansettelsesperioden. Traineen ansettes som trainee i D i en periode på nesten to år med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 58A pkt 1. Ettersom arbeidsmiljøloven ikke inneholder noen § 58A pkt 1, antas det at dette er en henvisning til den gamle arbeidsmiljøloven(1977) som har opphørt. Trainee-avtale D inneholder ingen informasjon om når den ble inngått, men avtalen trår i kraft 15.11.2006. Det må dermed antas at den ble inngått etter at aml(1977) var opphevet. Den opphevede lovens løsning vil dermed anses for å være en kontraktsbestemmelse avtalt mellom partene. Den nåværende arbeidsmiljølovens bestemmelser kommer til anvendelse der ingenting er avtalt mellom partene.

3.4.3 Prøvetid

Det gjelder en 6 måneders prøvetid med 14 dagers oppsigelse. I følge e-post mottatt fra firma D er det kun avtalt prøvetid for avtaleforholdet med den første arbeidsgiveren, altså firma X. Etter utløpet av prøvetiden gjelder en 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist. Det vil dermed si at dersom arbeidsgiveren i firma Y eller Z er misfornøyd med traineen eller traineen er misfornøyd med arbeidet, vil partene måtte forholde seg til den lengre oppsigelsesfirsten på 3 måneder.

3.4.4 Diskriminering

I følge arbeidsavtale D punkt 7 vil ” *Eventuelle bonusordninger eller ekstra ytelser som medlemsbedriftene har for sine ansatte*” ikke omfatte traineene. Traineene får en fast lønn.

Dette kan virke som direkte diskriminering, traineen forskjellsbehandles her fra de andre arbeidstakerne i bedriften.

Det må dermed vurderes om forskjellsbehandlingen her er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor traineen, jf aml § 13-1(3).

Det er her snakk om et trainee-program der mange ulike bedrifter er med. Traineene som melder seg på dette programmet har grunn til å forvente å motta den samme lønnen som andre traineer i programmet som utfører en tilsvarende jobb. Selv om traineen i trainee-perioden skal jobbe i tre ulike bedrifter, vil det være naturlig å motta lik lønn fra de ulike bedriftene i programmet. Likheter for traineene i programmet er å anse som en nødvendig forskjellsbehandling for å oppnå et saklig formål.

Det kan her også anføres at en bonusordning gjerne opptjenes i løpet av ett helt år. Traineen vil her ikke jobbe lenge nok i noen av bedriftene til å være med på hele opptjeningen.

3.4.5 Varsel

Arbeidsavtale D løper fra 15.11.2006 til 31.08.2008, arbeidstakeren har dermed krav på skriftlig varsel en måned før fratreden fra arbeidet. I arbeidsavtale D er det ikke informert om denne rettigheten, noe som heller ikke er påkrevd jf pkt 3.1.3.

3.5 Avtale E, Skipsrederi

3.5.1 Er dette en gyldig inngått trainee-avtale?

Denne avtalen er et toårig trainee program, organisert gjennom en felles organisasjon som arrangerer trainee samlinger for flere firmaer, heretter firma F. Kontrakten er likevel inngått med det enkelte firmaet. De ulike firmaene i ordningen velger selv om de ansetter traineen fast eller midlertidig, og hvordan de vil utforme ansettelseskontrakten. Stillingsbeskrivelsen i ansettelseskontrakten med firma E, er trainee.

Kontrakten inneholder ingen tiltredelses eller avslutningsdato for traineen, men det står i kontrakten at dette er en ” 2 årig opplæringskontrakt med mulighet for fast ansettelse etter gjennomført program”. Tidsbegrensningen fremkommer dermed av dette.

Trainee-programmet organiseres av firma F. På internettsiden til dette firmaet står det opplyst at trainee-programmet har oppstart i august. Programmet består av arbeid i en bedrift, med utplassering i en annen trainee bedrift. Traineen skal inngå i bedriftens daglige arbeid, men også motta grunnleggende opplæring og innføring i bedriftens virksomhet. Hver bedrift skal oppnevne en mentor for traineen som skal sørge for traineens faglige utvikling i bedriften. Det er også et faglig program på 35 dager fordelt på 6 samlinger.

Disse skal blant annet gi traineene relevant kompetanse gjennom forelesninger, gruppearbeidd og bedriftspresentasjoner.

Etter en vurdering av momentene ovenfor, er dette å anse som en trainee avtale.

3.5.2 Prøvetid og oppsigelse

Det står under punktet oppsigelse i avtalen, at ved en eventuell ansettelse etter trainee-programmets avslutning ”*skal programmet anses som fullført prøvetid. Deretter gjelder en 3 måneders gjensidig oppsigelsestid.* ”

Partene forplikter seg her til, i en eventuell senere arbeidsavtale om fast ansettelse, å ikke inngå noen prøvetidsavtale. Trainee-programmet skal ansees som fullført prøvetid.

Det kan stilles spørsmål ved om dette også er en avtale om prøvetid for trainee-perioden. Etter aml § 15-6 må avtale om prøvetid inngås skriftlig. Avtale om en bestemt prøvetid kan inngås for maksimalt 6 måneder etter loven. Denne avtalen er ikke tilstrekkelig klar til å kunne anses som en avtale om prøvetid, men partene kan ha en felles forståelse av at det her er inngått en avtale om prøvetid som dermed vil være gjeldende mellom partene. Dette foreligger det her ikke opplysninger om.

Den 3 måneders gjensidige oppsigelsen gjelder fra man eventuelt får fast ansettes i firmaet etter trainee-programmets avslutning. Partene binder seg her for en eventuell fremtidig arbeidsavtale.

Det er en vanlig forutsetning at avtaleforholdet fra arbeidsgivers side er uoppsigelig i den midlertidige ansettelsesperioden, jf pkt 2.2.5. Dette vil måtte avgjøres ved en tolkning av avtalen. Ettersom det ikke er avtalt noen oppsigelsestid vil det være nærliggende å anta at dette er en uoppsigelig ansettelseskontrakt.

Arbeidstakerens anledning til å si opp trainee-stillingen er heller ikke regulert i avtalen. Arbeidstakeren har anledning til å si opp stillingen med mindre det etter en tolkning av avtalen er utelukket. Ettersom det ikke er avtalt noe, er avtalen oppsigelig fra arbeidstakerens side. Det foreligger, som sagt, ingen oppsigelsesfrist i avtalen. Avtalen vil dermed måtte utfylles med bakgrunnsretten, etter aml § 15-3 vil det gjelde en oppsigelsesfrist på en måned.

Partene kan ha en gjensidig forståelse av at det er avtalt oppsigelsestid, som de dermed vil forholde seg til. Ved en eventuell tvist vil dette kunne være vanskelig å bevise. Ut fra den informasjonen som foreligger kan man ikke anta dette.

Ut i fra en tolkning av arbeidsavtale E er det ikke inngått avtale om prøvetid eller oppsigelse for trainee-perioden.

3.5.3 Varsel

Det foreligger ingen bestemmelse om varsling i avtalen, noe som heller ikke er påkrevd, jf pkt 3.1.3. Ansettelsen varer i en periode på to år, traineen har dermed krav på varsel.

4 Kommentarer til problemstillingene avtalene reiser

4.1 Kommentarer til utvalget

Under forsøket på å innhente ulike trainee-avtaler har det vært vanskelig å få oversikt over antall firmaer som opererer med midlertidige arbeidsavtaler, ettersom firmaer ikke spesifiserer om traineene ansettes på løpende eller tidsbegrensede arbeidskontrakter.

Mange firmaer besvarte ikke henvendelser, eller hadde ikke anledning til å dele ut arbeidskontrakter på bakgrunn av firmaets regler.

Dette kan kanskje være en svakhet ved oppgaven. Det kan tenkes at disse avtalene ville reist andre arbeidsrettslige problemstillinger, enn avtalene jeg har gjennomgått her, men kan også tenkes at avtalene som er utvalgt her er et representativt utvalg av avtalene som benyttes på arbeidsmarkedet.

Jeg har valgt å gjennomgå forholdsvis langvarige trainee-avtaler ettersom de arbeidsrettslige problemstillinger avtalene reiser er av større betydning for partene der avtalen strekker seg over en forholdsvis lang periode enn der trainee-perioden kun er på noen uker

4.2 Hvilke "funn" ble gjort

4.2.1 Diskriminering

Ut fra utvalget av trainee-avtaler, kan det virke som om ikke alle virksomheter er særlig bevisst den ny diskrimineringsbestemmelsen.

Fokuset på diskriminering i arbeidslivet er stadig økende. Diskrimineringsbestemmelsene vil sannsynligvis benyttes i flere saker etter hvert, noe som potensielt kan føre til enda større fokus i media. Dette kan gjøre arbeidstakerne og arbeidsgiverne mer bevisst på diskriminering på arbeidsplassen, noe som igjen forhåpentligvis kan føre til mindre diskriminering

4.2.2 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsavtale B og D henviser sannsynligvis til den opphevede arbeidsmiljøloven(1977), det kan dermed virke som om disse virksomhetene ikke er klar over at det har kommet en ny arbeidsmiljølov.

Kanskje opererer firmaene med eldre avtaler de foreløpig ikke har rukket å revidere ved ansettelse av nye arbeidstakere.

Dette er lite heldig ettersom det kan gi arbeidstakeren et feil bilde av at avtalen følger lovens løsning der det henvises til lovbestemmelse som er opphevet. Traineen vil sannsynligvis lettere godta avtalebestemmelser hentet fra loven.

Videre gjør det også avtalen uklar, ettersom det kan være vanskelig å finne lovbestemmelsen avtalen henviser til. Dette gjør det vanskelig for traineen å finne ut hvilke rettigheter han eller hun har etter arbeidsavtalen, noe som kan lede til konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

4.2.3 Stillingsvernsreglene

I flere av trainee-avtalene fremgår ikke tydelig hvilke stillingsvernsregler som gjelder for traineen.

Det ville vært positivt om alle traineens rettigheter fremgikk av arbeidsavtalen, eller et vedlegg til denne. Dette ville gjøre det enklere for traineen å vite hva han hadde å forholde seg til. Dette ville også gjøre arbeidsgivers jobb enklere, og motvirket konflikter. Særlig ettersom en trainee jobb gjerne er arbeidstakerens første fulltidsjobb etter studier kan traineene være usikre på hvilke stillingsvernsregler man har.

4.2.4 Avtalenes kvalitet

Avtalenes kvalitet er varierende, noen er svært utfyllende mens andre virker mangelfulle og mindre gjennomtenkte. Ikke alle avtalene virker like dekkende for en trainee situasjon. Det kan virke som om noen av avtalene som er benyttet er standard kontrakter for alle bedriftens ansatte, som dermed ikke er spesielt tilpasset de ulike hensyn som gjør seg gjeldende ved trainee-avtaler.

Der avtalene er i enkleste laget hadde det vært ønskelig om det ble utviklet noe mer omfattende arbeidsavtaler, dette på bakgrunn av at disse arbeidsavtalene er med å styre arbeidsgivers rettigheter i forholdsvis lange perioder. Klarere arbeidsavtaler for traineene ville også igjen forebygge konflikter.

5 Avsluttende bemerkninger

Midlertidige ansettelse, herunder trainee-avtaler, er som nevnt et svært omstridt rettsområde som er vanskelig å regulere tilfredsstillende ettersom ulike hensyn trekker i ulike retning.

De gjeldende reglene er utformet med henblikk på lovens hovedregel, fast ansettelse, reglene passer dermed kanskje ikke alltid like godt for midlertidige avtaler.

Det ville vært en fordel for arbeidstakere som skal søke på trainee-stillinger om stillingsbeskrivelsen trainee var et mer enhetlig begrep. Etter å ha sett på svært mange hjemmesider og stillingsannonser er det påfallende ofte det ikke fremgår hvilke rettigheter som fremkommer ved avslutning av avtalen, herunder om stillingen er fast eller midlertidig.

Reglene for vern mot diskriminering kommer antagelig til å bli stadig mer aktuelt å påberope seg ettersom bestemmelsene blir bedre kjent blant arbeidstakere. Dette er også aktuelt for traineer, selv om anledningen til lovlig forskjellsbehandling er noe videre enn for fast ansette.

Man kan se en tendens i samfunnet til å ansette traineer i en fast stilling fra dag en. Dette kan anses som en positiv utvikling for traineer. Det kan imidlertid også føre til at færre firmaer blir villige til å ansette nyutdannede i en trainee-stilling slik at de kommer seg ut i arbeidsmarkedet og kan oppnå den erfaringen de behøver.

Det bør dermed også i fremtiden være anledning til å ansette traineer midlertidig. Videre bør det ikke være anledning til å ansette traineer over en for lang periode. Der traineen er

kvalifisert til en fast stilling i foretaket bør traineen gis fast ansettelse, og dermed oppnå stillingsvernet og tryggheten som følger med dette.

6 Litteraturliste

Bøker

Jakhelln, Henning og Aune, Helga. *arbeidsrett.no. 2. utgave, Kommentarer til arbeidsmiljøloven*” Oslo, 2006

Jakhelln, Henning ”*Oversikt over arbeidsretten. 3.utgave*” Oslo, 2005

Fougner, Jan og Holo, Lars og Friberg, Odd ”*Arbeidsmiljøloven Kommentarutgave 8. utgave*” Oslo, 2003

Fougner, Jan og Holo, Lars ” *Arbeidsmiljøloven Kommentarutgave*” Oslo, 2006

Dege, Jan Tormod ”*Arbeidsrett, Rettigheter og plikter i arbeidsforhold*” Oslo, 2003

Storeng, Nils og Beck, Tom H. og Due-Lund, Arve ”*Arbeidslivets spilleregler*” Oslo, 2006

Eckhoff, Torstein ”*Rettskildelære*” 5. utgave ved Jan E. Helgesen. Oslo, 2001.

Aschehoug & Gyldendals Store Norske Leksikon bind, ste-tr 2. utgave. Oslo, 1989.

Foredrag

Andersen, Kari Bergeius ”*Forbud mot diskriminering i arbeidslivet*”

Artikler

Aftenposten 29.03.06 ”Svart tirsdag i Frankrike”

E32 Næringsliv 20.10.06 ”Full jobb til kvart lønn”

VG 24.10.06 ”Luftfartstilsynet undersøker Norwegian-påstander”

VG 22.10.2006 ”Oppvask om Norwegian-lærlinger”

Aftenposten 02.11.06” 72 muslimer sparket etter terroristmistanke”

Elektroniske kilder

http://www.aftenposten.no/meninger/leder_morgen/article1261738.ece

<http://e24.no/naeringsliv/article1502032.ece>

<http://www.vg.no/pub/vgart.hbs?artid=135115>

<http://www.vg.no/pub/vgart.hbs?artid=134922>

<http://www.aftenposten.no/nyheter/uriks/article1517870.ece>

Telefonsamtale

Det svenske næringsdepartementet ved Tommy Larson. Vedrørende endringsforslag i den svenske lovgivningen.

Lover

Lov om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) av 4.mars 1983 nr 3

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr 62

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven) av 4. februar 1977 nr 4 (opphevet)

Lov om domstolene (domstolloven) av 13. august 1915 nr 5

Lov om rettergangsmåten for tvistemål (tvistemålsloven) av 13.august 1915 nr 6

Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven) av 31. mai 1918 nr 4.

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv (diskrimineringsloven) av 3. juni 2005 nr 33.

Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova) av 17.juli 1998 nr 61.

Forskrifter

Forskrift nr 540 av 21. 02 1986 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. for sivil luftfart

Forskrift nr 1567 av 16.12 2005 om unntak for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper.

Forarbeider

Innstillinger til Odelstinget

Innst.O.nr.90 (1976-1977)

Innst.O.nr.2 (1994-1995)

Inst.O.nr.30 (1997-1998)

Odelstingsproposisjoner

Ot.prp.nr.41 (1975-1976)	Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø
Ot.prp.nr 50 (1993-1994)	Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.
Ot.prp.nr 64 (2000-2001)	Om lov om endringer i lov 4.februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. (informasjon om ledige stillinger).
Ot.prp.nr.108 (2000-2001)	Om lov om endringer i diverse lover for å fjerne hindringer for elektronisk kommunikasjon
Ot.prp.nr 104 (2002-2003)	Om lov om endringer i lov 4.februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.
Ot.prp.nr.33 (2004-2005)	Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)
Ot.prp.nr.35 (2004-2005)	Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (Gjennomføring av Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF og innarbeiding av FN-konvensjonen om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner med tilleggsprotokoll i norsk lov)
Ot.prp.nr 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp.nr.24 (2005-2006)

Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp.nr.25 (2005-2006)

Om lov om opphevelse av lov 17. juni 2005 nr. 103 om statens embets- og tjenestemenn mv.

Odelstingsforhandlingene

Ot. Forh (1994-1995)

Norges offentlige utredninger

NOU 1992:20

Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle. Innstilling fra Arbeidsmiljølovutvalget

NOU 2004:5

Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Rettspraksis:

Norsk Retstienende (Rt):

Rt 1983 s 537

Rt 1985 s 1141

Rt 1996 s 1026

Rt 1997 s 560

Rt 1997 s 1425

Rt 1998 s 1357

Rt 1990 s 903

Rt 1999 s 1694

Rt 2001 s 1413

Rt 2003 s 1071

Rt 2004 s. 53

Rt 2005 s 1395

Rettens Gang (RG):

RG-1983-953

RG-2002-1193

Arbeidsretten (ARD):

ARD 1981 s 84

Norsk arbeidsrettslig domssamling (NAD):

NAD-1984-85 s763 (kjennelse fra Gulating lagmannsrett av 8. november 1985)

Upubliserte dommer:

TSTVG-2005-7577 (Stavanger tingrett) Dom

TOSFI-2006-28483 (Øst-Finnmark tingrett) Dom

Den tidligere klagenemnda for likestilling:

Sak 3/2003 (Braathens)

Internasjonale rettskilder

Direktiver:

Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP

EU domstolens avgjørelser:

Bilka-saken 170/84 fra EU-domstolen

Utenlandske lover: _____

Sverige ; Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

7 Liste over vedlegg

Vedlegg 1: Arbeidsavtale A

Vedlegg 2: Arbeidsavtale B

Vedlegg 3: Skriv fra B; Tilbud om stilling som Trainee i B AS

Vedlegg 4: Skriv fra B; Velkommen til B

Vedlegg 5: Arbeidsavtale C

Vedlegg 6: Arbeidsavtale D

Vedlegg 7: Arbeidsavtale E

7.1 Vedlegg 1: Arbeidsavtale A

MIDLERTIDIG ANSETTELSESKONTRAKT

mellom

(navn)

og

(firma/konsern)

Det er d.d. inngått følgende avtale om to-årig ansettelse mellom på den ene side (firma) (heretter "firma") og på den annen side (navn) (heretter "TRAINEE"), som management trainee i (firma).

1: STILLINGEN

TRAINEE ansettes i (firma) i (sted), i et toårig management trainee-program. I løpet av traineeperioden vil TRAINEE bli kjent med (firma)-konsernet og (bransje) forøvrig.

2: ANSETTELSESFORHOLDETS VARIGHET

TRAINEE tiltrer som management trainee i (firma) senest den (dato). Arbeidsforholdet opphører to år etter tiltredelse, det vil si senest den (dato). Senest en måned før fratredelsestidspunktet, skal (firma) skriftlig varsle om tidspunktet for fratreden.

3: ARBEIDSTID OG ARBEIDSSTED

Normal arbeidstid er 8 timer pr. dag og 40 timer pr. uke, inkludert 30 minutters lunsjpause. Arbeid utover normal arbeidstid må påregnes. Det må også påregnes at samlinger i trainee-programmet innbefatter kvelds- og helgearrangementer.

Traineeprogrammet innebærer utplassering i (firma)-konsernets selskaper, både i (land) og internasjonalt, i perioder på 6 måneder i hver bedrift. Samlet varighet av arbeidet i annet land enn TRAINEEs hjemland, vil være inntil to år.

4: LØNN m.m.

Ved tiltredelse er lønnen brutto NOK,- pr år. Lønnen oppreguleres automatisk til brutto NOK pr år etter ett års ansettelse. Overtid og helge- og helligdagsarbeid er inkludert i den oppgitte lønnen.

I tillegg til de automatiske lønnsreguleringene, vil lønnen være gjenstand for årlig vurdering. Eventuelle lønnsjusteringer foretas med virkning fra 1. mars reguleringsåret. Lønn utbetales i norsk kroner fra (firma) og i henhold til gjeldende utbetalingsrutiner, p.t. den 25. hver måned. Lønn utbetales fra (firma) også i utplasseringsperioder. Øvrige tilleggsgoder som p.t. følger med stillingen er tilgang til bl.a. PC og mobiltelefon.

5: UTPLASSERINGER

Ved utplassering i bedrifter som krever at TRAINEE flytter, kan (firma) tilby rom i leilighet som normalt vil disponeres sammen med andre traineer fra (firma), eller andre ansatte i (konsern)-selskap. Dersom TRAINEE benytter seg av tilbudet, trekkes automatisk husleie med inntil p.t. NOK pr. måned i lønn så lenge tilbudet benyttes. Dersom TRAINEE har egne, netto boutgifter (etter fradrag for evt. leie/fremleieinntekter) ved å opprettholde egen/leid bolig i perioden, kommer disse kostnadene til fradrag ved beregning av den månedlige husleien til (firma).

Ved utplasseringer som krever at TRAINEE flytter, dekker (firma) inntil 4 hjemreiser pr seks-måneders utplasseringsperiode. Ved utplassering utenfor (land) dekkes inntil 8 hjemreiser per seks-måneders utplasseringsperiode. (firma)s dekning av slike hjemreiser må innrapporteres som lønn dersom hjemreisene ikke skjer i forbindelse med arbeidsoppgaver TRAINEE utfører for konsernet.

I tillegg dekkes 1 mentorreise pr halvår.

Bestilling og betaling av reiser skjer i henhold til interne retningslinjer.

6: FERIE

Ansatte i (firma) har p.t. krav på 27 feriedager per år (5 uker + 2 dager).

TRAINEE har rett til å ta ut 15 feriedager (tre ukers sommerferie) med en lønnskompensasjon som sammen med eventuelle opparbeidede feriepengar, vil gi full lønn selv om TRAINEE ikke har opptjent feriedagene i henhold til norsk ferielov. Dersom TRAINEE er ansatt i januar/februar i året før ferieavviklingen, og derfor har opptjent ferie for 11 måneder eller mer når ferien skal avvikles, kan TRAINEE ta ut full ferie, dvs. p.t. 27 feriedager (5 uker + 2 dager) med tilsvarende lønnskompensasjon for manglende opptjente feriepengar.

På grunn av utplasseringsperiodene i (firma)-konsernets bedrifter, forutsetter (firma)s kompensasjonsordning at TRAINEE hovedsakelig avvikler ferie i forbindelse med offentlige høytidsdager / fridager og i sommerferiemånedene. Uansett skal TRAINEE alltid avklare tidspunkt og omfanget av ferieavviklingen med nærmeste overordnede slik at ferien blir tilpasset det aktuelle arbeidsstedets øvrige ferieavvikling og behov.

7: PERSONALFORSIKRINGER o.a.

(firma) har pensjonsordning, gruppelivsforsikring, kollektiv ulykkesforsikring og yrkesskadeforsikring for ansatte. Reglene for disse ordningene fremgår av de til enhver tid gjeldende interne retningslinjer.

8: TAUSHETSPLIKT

Som ansatt er TRAINEE forpliktet til ikke å røpe opplysninger til utenforstående om forretnings- og kundeforhold i (firma) og dets datterselskaper. Det samme gjelder opplysninger om forhold den ansatte får innsyn i som (firma)s representant i forretningsmessig samarbeid med annen bedrift, når slike opplysninger kan antas å skade den annen bedrifts forretningsvirksomhet, eller dette vil skade andres tillit til (firma) som part i forretnings- og samarbeidsforhold. Som utenforstående regnes i denne sammenheng også ansatte i (firma) eller samarbeidende bedrift, som ikke skal ha slik informasjon i kraft av sin funksjon/stilling i bedriften. Taushetsplikten gjelder også etter at ansettelsesforholdet er avsluttet.

9: EKSTERNE ENGASJEMENTER

TRAINEE forutsettes å vie hele arbeidstiden til stillingen som management trainee i (firma). Eventuelle eksterne forretningsmessige engasjementer, verv o.a. må klareres skriftlig med nærmeste overordnede på forhånd.

10: OPPSIGELSE M.V.

For arbeidsforholdet gjelder en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned. Etter endt prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder.

Ettersom ansettelsen er tidsbegrenset, opphører likevel ansettelsesforholdet med det varsel og til det tidspunkt som fremgår av pkt. 2 ovenfor.

11: RETTIGHETER TIL DET SOM SKAPES I ANSETTELSESFORHOLDET

(firma) erverver alle rettigheter til det som skapes i arbeidsforholdet, og kan vederlagsfritt og uten særskilt samtykke utnytte materialet for ethvert kommersielt og ikke-kommersielt formål, uavhengig av hvordan materialet er fremstilt og for hvilket formål, og uavhengig av hvordan (firma) velger å mangfoldiggjøre, spre, offentliggjøre eller distribuere materialet.

12: PERSONALRETNINGSLINJER

(firma)s personalretningslinjer ("Personalhåndboken") gjelder for alle ansatte i (firma). I tillegg vil egne traineeretningslinjer gjelde for (firma) Management Traineeprogram. Disse vil bli informert om ved tiltredelse. I tilfelle motstrid går bestemmelsene i denne ansettelseskontrakten foran, og reglene i traineeretningslinjene går i tilfelle motstrid foran reglene i Personalhåndboken.

13: LOVVALG OG VERNETING

Partene er enige om at norsk rett skal komme til anvendelse på ansettelsesforholdet og vedtar Oslo som rett verneting.

o o o

Kontrakten er utferdiget i to eksemplarer, ett til hver av partene.

Oslo, den

7.2 Vedlegg 2 :Arbeidsavtale B

ANSETTELSESAVTALE

Firma B AS
(heretter benevnt "B")
og

(heretter benevnt "Arbeidstager")

har inngått følgende arbeidsavtale:

Stilling: Arbeidstager er ansatt i stilling som Trainee.

Arbeidstaker skal utføre sine arbeidsoppgaver i samsvar med den til enhver tid gjeldende stillingsinstruks.

Arbeidstakers oppgaver og rapportering vil til enhver tid måtte tilpasses Bs behov. I den forbindelse har Selskapet rett til å overflytte Arbeidstaker til annen stilling og/eller avdeling, dersom Arbeidstakers kvalifikasjoner tilsier slik endring.

Tiltredelsesdato: 01.09.2006

Ansiennitet: Arbeidstakers ansiennitet skal i alle sammenhenger regnes fra tiltredelsesdato.

Arbeidssted: Arbeidstaker skal utføre sine arbeidsoppgaver med basis i Bs

kontorlokaler, varierende for tiden på sted B.

Virksomhetens art tilsier at Arbeidstager kan påregne å måtte delta i prosjekter og arbeidsoppgaver også utenfor Bs egne lokaler.

Lønn:

Kr

Lønnsregulering skjer normalt pr. 01.07. hvert år, første gang pr. 01.07.2007.

Lønnsutbetaling skjer den 15. i hver måned.

Bedriften har en resultatlønsordning som en del av lønnsoppgjøret.

Resultatlønn utbetales to ganger i året og er avhengig av selskapets resultat. Utbetaling er i forhold til ansettelsestid og betinger at man er ansatt på utbetalingstidspunktet.

B har rett til å foreta trekk i lønn/feriepenger og eventuell bonus, herunder ved:

- Feil i utbetalingen av lønn, feriepenger eller bonus;
- For mye utbetalt reiseforskudd/utgiftsgodtgjørelse

Tilleggsytelser:

Du vil få en bærbar PC til disposisjon.

Overtid:

Overtidsgodtgjørelse i hht. gjeldende bestemmelser i Bs til enhver tid gjeldende Personallånbok, eller gjeldende tariffavtaler/

Ferie/feriepenger:	Rett til ferie og feriepenger følger ferieloven og bestemmelser i Bs til enhver tid gjeldende Personelhåndbok (evt. Tariffavtaler og/eller lokale særavtaler).
Arbeidstid:	Den alminnelige effektive arbeidstid er 37,5 timer i uken. I tillegg til 7,5 timer pr. dag mandag – fredag, kommer 0,5 time daglig spisepause. Arbeidstaker må påregne noe overtid.
Pensjon-/ Forsikringsordning :	Bedriften har pensjonsordning i Bs Pensjonskasse der man blir tatt opp som medlem i hht. de til enhver tid gjeldende regler. Pensjonsalderen er for tiden 67 år. Arbeidstaker vil være medlem av bedriftens personforsikringsprogram i hht. de til enhver tid gjeldende regler.
Reiseutgifter– refusjon:	Nødvendige og dokumenterte reise- og oppholdsutgifter under tjeneste dekkes i henhold til Bs til enhver tid gjeldende regler.
Lønn under sykdom/ Fødsel/Verneplikt m.v:	Arbeidstager har rett til lønn under sykdom, fødselspermisjon og verneplikt i overensstemmelse med de regler som til enhver tid gjelder for ansatte i B, Arbeidsreglement og de til enhver tid gjeldende lovregler. Arbeidstaker plikter uten ugrunnet opphold å melde fra om fravær på grunn av sykdom. Rett til egenmelding og eventuell begrensning i denne følger bestemmelsene i folketrygdloven.

Prøvetid: Seks (6) måneder etter tiltredelse. Dersom Arbeidstakeren har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden og fraværet ikke er forårsaket av B, kan B forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. B skal orientere Arbeidstageren skriftlig om slik forlengelse innen utløpet av prøvetiden.

Oppsigelsestid: Etter prøvetidens utløp, gjensidig tre (3) kalendermåneder, eller slik oppsigelsesfrist som fremgår av arbeidsmiljøloven § 58 nr. 3.

I prøvetiden gjensidig 14 dager.

Begrenset rett til annet arbeid:

Arbeidstaker er i ansettelsesperioden forpliktet til å anvende hele sin arbeidskraft i Bs interesse.

I ansettelsestiden forplikter Arbeidstaker seg til ikke å utføre arbeid for egen regning eller for andre arbeids- eller oppdragsgivere uten først å ha innhentet skriftlig samtykke fra B.

Helseopplysninger:

Ved inngåelse av ansettelseskontrakt er Arbeidstakeren pliktig til å gi opplysninger om eventuell sykdom, skade eller svekkelse som Arbeidstaker kjenner til og som vil kunne få betydning for utførelsen av arbeidet. Helseattest kan kreves framlagt.

Bruk av e-post og

Internett:

Bs interne og eksterne informasjonssystem (som for eksempel

e-post, databaser og øvrig datamaskinbasert systemer for Internett og intranett) tilhører B.

B kan uten forhåndsvarsel foreta innsyn i og utskrift av all inngående og utgående virksomhetsrelatert e-post. I slike tilfeller skal Arbeidstaker varsles ved skriftlig melding om at innsyn er foretatt og/eller at det er tatt utskrift av e-post.

Arbeidstaker skal så langt som mulig utelukkende benytte Bs informasjonssystemer i forbindelse med arbeidet for B. Dersom Arbeidstaker benytter slike systemer til privat bruk, skal Arbeidstaker tilstrebe at e-posten el. markeres slik at det er synlig for B at den er av privat karakter. Dersom B har rimelig grunn til å tro at det foreligger mislighold av arbeidsforholdet som kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed eller det foreligger andre vektige grunner for å foreta innsyn, forbeholder B seg en rett til også å foreta innsyn i og utskrift av e-post som er merket privat. Arbeidstaker skal også i slike tilfeller ved skriftlig melding om at innsyn er foretatt og/eller at det er tatt utskrift av e-post.

Arbeidstaker samtykker med dette til at B kan behandle personopplysninger, herunder foreta innsyn i og utskrift av e-post som beskrevet ovenfor og få innsyn i Arbeidstakers bruk av Bs informasjonssystemer for Internett-tilgang m.v.

Taushetsplikt:

Arbeidstaker er forpliktet til, så vel i ansettelsestiden som etter dennes opphør, å bevare fullstendig taushet overfor uvedkommende om forretningsforhold og opplysninger av intern art om B eller andre selskap i dets konsern som Arbeidstaker blir

kjent med som en følge av ansettelsesforholdet eller andre oppdrag innen konsernet. Som ”uvedkommende” regnes i denne sammenheng også ansatte i B eller andre selskap i dets konsern som ikke har behov for kunnskap om de aktuelle forhold i forbindelse med utøvelsen av sine arbeidsoppgaver. Arbeidstaker er forpliktet til å utvise den største varsomhet med alle Bs kontrakter, korrespondanse, beskrivelser, dataprogrammer og lignende, slik at disse ikke kommer til uvedkommendes kunnskap.

Ved fratredelse må Arbeidstaker umiddelbart tilbakelevere alt han eller hun måtte ha i sin besittelse som tilhører B eller andre selskap i dets konsern. Arbeidstaker må på forlangende undertegne en erklæring om at han eller hun ikke er i besittelse av eller har overlevert til uvedkommende noen av eller kopier av Bs eller andre konsernselskaps dokumentasjon som nevnt i avsnittet ovenfor.

Foranstående bestemmelse er ikke til hinder for at Arbeidstaker etter sin fratredelse nyttiggjør seg de alminnelige kunnskaper og erfaringer som er ervervet i ansettelsestiden.

Immaterielle

Rettigheter:

Enhver immateriell rettighet, herunder blant annet retten til oppfinnelser, være seg patenterbare eller ikke, patenter, varemerker, mønster, kjennetegn, opphavsrettigheter, knowhow og lignende, som utvikles av Arbeidstaker i forbindelse med ansettelsesforholdet skal fullt og helt tilfalle B. Dette gjelder også alle rettigheter til datamaskinprogram, databaser, dokumentasjon og annet lignende materiale, selv om dette ikke

er opphavsrettsbeskyttet, som skapes eller utvikles i forbindelse med arbeidsforholdet. B skal ha en ubegrenset og vederlagsfri rett til å utnytte slike rettigheter, uavhengig av i hvilken form og i hvilket omfang dette skjer.

En immateriell rettighet skal alltid anses å være skapt i forbindelse med ansettelsesforholdet dersom utnyttelsen av den faller innenfor Bs virksomhetsområde på det tidspunkt rettigheten er skapt. Dette gjelder uavhengig av om Arbeidstakeren har skapt den i eller utenfor arbeidstiden, i eller utenfor Bs lokaler, og uavhengig av om den har sammenheng med de konkrete prosjekter/oppgaver Arbeidstakeren arbeidet med på det aktuelle tidspunktet.

Arbeidstakeren skal informere B om enhver rettighet som kan omfattes av bestemmelsen, med mindre det er åpenbart at B allerede kjenner denne.

Endringer:

B har til enhver tid rett til å foreta mindre endringer i ansettelsesvilkårene når dette finnes nødvendig av hensyn til virksomheten. Slike endringer skal gjennomføres uten særskilt kompensasjon. Bestemmelsen innebærer ingen utvidelse av Bs generelle styringsrett.

Arbeidsreglement

m.v.:

Ansettelsesbetingelsene er forøvrig i hht. Bs Arbeidsreglement og den til en hver tid gjeldende Personalhåndbok og interne regler for øvrig i B.

Etiske regler :

Arbeidstaker har mottatt, lest og forstått innholdet i brosjyren

”Etiske regler” (vedlegg 1) og forplikter seg til i sitt arbeidet for B å følge de regler og prinsipper som fremgår av dette vedlegget.

Tariffavtaler : Gjeldende tariffavtale:

Lovvalg/tvister: Denne Avtalen reguleres av og tolkes i samsvar med norsk rett. Uenighet om forståelsen av denne avtalens bestemmelser forutsettes primært løst ved forhandlinger mellom partene. Dersom forhandlinger ikke fører frem, kan hver av partene bringe saken inn for de ordinære domstoler. Vernetting skal være Asker og Bærum tingrett. For øvrig gjelder Arbeidsmiljølovens regler.

Ikrafttredelse: Denne Avtale gjelder fra og med tiltredelsesdato, og den erstatter eventuell tidligere ansettelsesavtale og eventuelle andre tilleggsavtaler i tilknytning til ansettelsesforholdet mellom Arbeidstaker og B

Denne Avtale i 2 – to – eksemplarer, hvorav partene beholder hvert sitt.

27.03.2006

B AS

Jeg aksepterer ovenstående

tilbud og begynner i arbeid:

.....

HR Manager / Trainee Koordinator

.....(dato)

.....

HR Director

.....

Lønnskontonr.:

7.3 Vedlegg 3: Skriv fra firma B

Tilbud om stilling som Trainee i B AS

Vi viser til samtaler om ansettelse i B AS og har gleden av å tilby deg stilling som Management Trainee.

Tiltredelse 1. september 2006.

Traineeprogrammet går over 2 år og er oppdelt i 4 perioder à ca. 6 måneder innen forskjellige B-enheter. 1 periode skal fortrinnsvis være i utlandet. Formell arbeidsgiver i denne 2 års perioden vil være B AS.

Vi vil komme tilbake til planleggingen av traineeperiodene, samt oppstart av første periode på et senere tidspunkt.

Vi bekrefter at traineeprogrammet tar sikte på å resultere i fast stilling i en av firma B-enheter etter gjennomføringen. Formell ansettelseskontrakt vil i tilfelle bli utferdiget direkte med den enhet som etter traineeprogrammet blir din faste arbeidsgiver.

Bolig i Oslo-området må du stå ansvarlig for selv. Bedriften vil dekke nødvendige flytteutgifter til Oslo, eller omegn etter avtale. Hvis/når en av traineeperiodene blir utenfor Oslo-området, vil bedriften dekke bolig, reise til og fra oppholdsstedet.

Du vil rapportere til undertegnede.

Lønn og andre betingelser framgår av vedlagte ansettelsesavtale.

Vi gjør oppmerksom på at bistilling eller annen form for virksomhet som er av slik omfang at den går utover arbeidsytelsen i hovedstillingen, eller motta økonomisk fordel av bedriftens forbindelser, skal forelegges og godkjennes av bedriften.

Passfoto, skattekort, samt Personaldataskjema leveres HR-Serviceteam ved tiltredelse.

Vi gjør oppmerksom på at bedriften har en frivillig gruppelivsforsikring med trekk i lønn, for tiden kr 210,- pr. mnd. Dersom du ikke ønsker å være med i denne, ber vi deg sende inn reservasjonserklæring (finnes på inside.no, "Pensjon og forsikring", eller for de som ikke har tilgang på PC, fåes skjemaet ved henvendelse til HR-Serviceteam).

Bedriften har også en Ferie- og Fritidsforsikring. Årspremie er for tiden kr 200,-. Ordinært opptak gjelder fra trekket du har i første februarmåned i ditt ansettelsesforhold. Dersom du ønsker denne dekningen tidligere, må du gi beskjed til HR-Serviceteam. Dersom du ikke ønsker å være med i ordningen, må du huske å reservere deg ved å melde fra til HR-Serviceteam.

Vi håper du aksepterer vårt tilbud, og ber deg i så fall være vennlig å bekrefte på vedlagte arbeidsavtale at du godtar vilkårene, og deretter returnere gjenparten til HR-Serviceteam, B AS, Postboks 94, 1375 Billingstad innen 03.04.2006.

Vi ønsker deg velkommen til oss og ser frem til et godt samarbeid.

Med vennlig hilsen
for B AS

.....

HR Manager / Trainee koordinator

Vedlegg:

- Arbeidsavtale i 2 eks.
- Etiske Retningslinjer
- "Et fokusert B"
- "Innblikk"
- "Orienteringshefte om Bs Person- og Pensjonsforsikringer"
- "Arbeidsreglement"
- "Personaldataskjema"

7.4 Vedlegg 4: Skriv fra firma B

Velkommen til B!

Viser til våre samtaler og møter.

Endelig kommer nå informasjonen du har ventet på i f.b.m. oppstart, arbeidssted og oppgaver i trainee programmet.

Opplegg for alle

Mandag 4. september:

Fremmøte B sitt hovedkontor på X kl. 09.00: Fremmøte i resepsjonen (spør etter meg).

Gjennomgang av ansettelsesforhold, introduksjon til B osv.. Avsluttes ca. Kl. 16.00.

Ta med skattekort.

Tirsdag 5. – fredag 8. september: Introduksjonsdager.

Varighet fra kl. 09.00 til ca. kl. 16.00 hver dag. Fredag reiser vi til x og programmet vil vare til ca. 15.00. Øvrige dager vil vi tilbringe på B sine lokasjoner i Oslo området.

Oppmøtested vil variere for den 1. uken. Programmet vil bli gjennomgått på mandagen.

Se også vedlegg.

I den første uken forventes det pent daglig kontorantrekk. Når dere begynner å jobbe ute hos de respektive avdelingene er ”kleskoden” i henhold til det som er praksis der.

Videre opplegg:

Første engasjementsperiode starter mandag 11. september.

Sted: B AS,

Ansvarlig:

Andre engasjementsperiode starter i begynnelsen av mars 2007.

Sted p.t. y

Tredje engasjementsperiode starter i begynnelsen av sept 2007.

Sted p.t. ikke definert. Fortrinnsvis en stilling i et av B's 100 land

Tredje engasjementsperiode starter i begynnelsen av mars 2008.

Sted p.t. ikke definert. Fortrinnsvis en stilling i et av B's 100 land

Avslutning av traineeprogrammet: ca. 1. september 2008.

Fadder: Hvem som blir din fadder/faglige veileder gjennom trainee programmet får du beskjed om i løpet av introduksjonsuken.

Håper du skal finne deg til rette med å være trainee i B, at starten blir bra og at du skal oppleve arbeidsoppgavene interessante, lærerike og utviklende.

Vi skal gjøre vårt beste, resten er opp til deg!

Vel møtt mandag 4. september.

Med vennlig hilsen

for B AS

Personalsjef/Trainee coordinator

Vedlegg : B Group Profile 2006
 Agenda Introduksjonsuke

7.5 Vedlegg 5: Arbeidsavtale C

ANSETTELSESAVTALE

Det er i dag inngått følgende avtale mellom (arbeidstaker), og firma C as

1. Arbeidstaker er ansatt som junior prosjektleder i C as i perioden 1. januar 2006
31. desember 2006.

Arbeidstaker har en prøvetid på 6 måneder fra ansettelsesdato. I denne tiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på en måned. Etter utløpet av prøvetiden gjelder gjensidig oppsigelsesfrist som angitt i pkt. 8.

I ferieåret 2006 kan det avvikles 5 ukers betalt ferie, inkludert opparbeidet ferie.

Innen 30. september 2006 skal C as og arbeidstaker ha avklart en eventuell fast ansettelse i selskapet ved utløpet av denne avtale.

2. GODTGJØRELSE

Arbeidstakers godtgjørelse settes til NOK 330.000,- pr. år.

Arbeidstaker får i tillegg dekket medlemskap i selskapets pensjons- og uføreforsikringsordning.

Selskapet dekker full lønn under sykdom i inntil 1 år.

Ved eventuell svangerskapspermisjon vil arbeidsgiver dekke 100% av differansen mellom lønn og bidrag fra trygdekontoret i den lovbestemte permisjonstiden.

Arbeidstaker får dekket mobiltelefon i henhold til selskapets retningslinjer.

Godtgjørelsen utbetales som månedslønn siste dag i hver måned, dersom ikke annet er avtalt. C as kan benytte utbetaling ved sjekk eller giro.

3. ARBEIDSBETINGELSER

Arbeidstakers arbeidsoppgaver fastsettes av daglig leder eller den han bemyndiger.

Arbeidstaker forplikter seg til å følge de arbeidstidsbestemmelser som til enhver tid gjelder for bedriften.

Arbeidstaker forplikter seg til å rette seg etter de instruksjoner og retningslinjer som arbeidsgiveren til enhver tid fastsetter.

Arbeidstaker forplikter seg til å stille hele sin arbeidskapasitet til C as' disposisjon. I ansettelsestiden kan arbeidstaker ikke påta seg annet arbeid, verv eller enkeltstående oppdrag uten samtykke fra C as, dersom slik virksomhet går ut over vedkommendes arbeid for C as, skjer i konkurranse med C as eller forøvrig ikke er forenlig med vedkommendes stilling i C as.

Arbeidstaker skal uoppfordret underrette C as om alle forestående ansettelser, verv eller enkeltstående oppdrag, før disse aksepteres.

4. KONKURRANSE

Ved ansettelsesforholdets opphør forplikter arbeidstaker seg til ikke å arbeide for noen av C Gruppens klienter/oppdragsgivere, verken som rådgiver, konsulent eller på hvilken som helst måte, i eget navn eller gjennom selskap eller annen form for sammenslutning som arbeidstaker er/blir knyttet til eller har samarbeide med,

dersom dette skjer i konkurranse med selskap i C Gruppen og uten skriftlig godkjenning fra C as.

Arbeidstaker kan heller ikke ta med seg C Gruppens klienter/oppdragsgivere eller på noen måte oppfordre disse til å gå over til noen arbeidstaker har ansettelse hos eller samarbeide med eller annen tilknytning til. Denne forpliktelsen gjelder i seks måneder fra oppsigelsestidens utløp.

Denne bestemmelsen er dog ikke til hinder for at arbeidstaker tar fast ansettelse hos en av konsernets klienter/oppdragsgivere.

Ved brudd på denne bestemmelsen kan C as kreve utbetalt halvparten av det beløp som arbeidstaker eller den arbeidstaker er knyttet til eller samarbeider med har fakturert vedkommende klient/oppdragsgiver i oppsigelsestiden eller i seks måneder etter oppsigelsestidens utløp. Denne bestemmelsen begrenser ikke C Gruppens rett til å kreve tapserstatning.

5. TAUSHETSPLIKT

Arbeidstaker forplikter seg til å bevare taushet om alt, herunder all skriftlig, elektronisk lagret eller muntlig informasjon, som arbeidstaker mottar eller får kjennskap til i forbindelse med arbeide i C as eller for selskapets/Gruppens klienter/oppdragsgivere, og som angår selskapets/Gruppens eller klienters forhold.

Arbeidstaker forplikter seg til å behandle all slik informasjon som strengt konfidensiell, og oppbevare den utilgjengelig for utenforstående.

Arbeidstaker er innforstått med at taushetsplikten ikke bare gjelder utad, men at arbeidstaker skal bevare taushet også overfor andre medarbeidere i C Gruppen for hvem forholdet må ansees uvedkommende.

Arbeidstaker er videre innforstått med at taushetsplikten også gjelder etter at ansettelsesforholdet i C as er opphørt, og at opplysninger arbeidstaker har mottatt aldri kan benyttes eller videreformidles, uten etter skriftlig godkjenning fra C as eller klient/oppdragsgiver.

Arbeidstaker er kjent med at brudd på taushetsplikten kan medføre erstatningsansvar.

6. INSTRUKSER/RETNINGSLINJER

Arbeidstaker er også kjent med C as arbeidsinstrukser og -retningslinjer; GK Vær Varsom Plakat, GK Service Garanti, GK Arbeidsprinsipper, samt regler for handel med verdipapirer for Gruppens ansatte.

Arbeidstaker er innforstått med at overtredelse av disse ikke er forenlig med selskapets etikk og driftsfilosofi. Overtredelser av disse instrukser kan derfor få konsekvenser for ansettelsesforholdet.

7. LØNNSTREKK

C as kan foreta trekk i lønn og feriepenger:

- a) når det er hjemlet i lov
- b) for reglementerte innskudd i pensjons- og eller sykekasser
- c) når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale (trekk i lønnsutbetalinger/bonus iflg. ansettelsesavtale)
- d) når det er hjemlet i tariffavtale, for så vidt gjelder fagforeningskontingent, lavtlønnsfond eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond
- e) for erstatning for skade eller tap som arbeidstakeren i forbindelse med arbeidet forsettelig eller ved grov uaktsomhet har påført virksomheten, og arbeidstakeren skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstakeren rettsstridig fratrer sin stilling

8. OPPSIGELSE

Gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder.

9. ERKLÆRING

Jeg er ikke kjent med å ha noen sykdom eller skade som kan være hemmende for meg i mitt yrke, eller som vil medføre at jeg ikke kan utføre det arbeidet jeg er ansatt for å utføre.

Oslo, 22. november 2005

Arbeidstaker

C as

Vedlegg:

- C Vær Varsom Plakat
- C Service Garanti
- C Arbeidsprinsipper
- Regler for handel med verdipapirer

7.6 Vedlegg 6: Arbeidsavtale D

ARBEIDSAVTALE

Firma D; Trainee - ordningen

1. Navn:

Fødsels nr.:

har inngått følgende arbeidsavtale med virksomhet x, y og z

2. Arbeidsplass vil i traineeperioden være:

Fra 15.11.06 til 30.04.07 X

Fra 01.05.07 til 31.12.07 Y

Fra 01.01.08 til 31.08.08 Z

Traineen kan overføres til annet arbeidssted i samme bedrift innenfor rimelig reiseavstand.
(Inntil 50 km fra opprinnelig arbeidssted)

3. Tiltredelsesdato:

15.11.06 (eller etter avtale med virksomhet X)

4. Tilsettingsforhold:

Ansettes som trainee i firma D i perioden 15.11.06-31.08.08 med hjemmel i
Arbeidsmiljølovens § 58A pkt 1. De juridiske forpliktelser ligger hos den bedrift traineen
til enhver tid er tilsatt i.

Arbeidsavtalen opphører uten forutgående oppsigelse ved traineeprogrammets utløp.

5. Prøvetid:

6.mnd med 14 dagers oppsigelse i prøveperioden

6. Oppsigelsesfrist:

Etter utløpet av prøvetiden er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder.

7. Lønn m.m.:

Lønn ved tiltredelse er kr,- første år. Lønn i andre år som trainee er kr. Lønnen utbetales hver måned iht bedriftenes ordinære utlønning.

Eventuelle bonusordninger eller ekstra ytelser som medlemsbedriftene har for sine ansatte vil ikke omfatte traineene.

Ved feil utbetalt lønn og feriepenger, kan arbeidsgiver foreta nødvendige justeringer neste lønningsdag.

8. Ferie:

Ferie og feriepenger i henhold til Ferielovens bestemmelser.

9. Arbeidstid:

Arbeidstiden reguleres av Arbeidsmiljølovens kapittel 10.

For øvrig følges den normalarbeidstid som er gjeldende ved bedriften.

10. Taushetsplikt

Traineen har taushetsplikt ovenfor tredjepart om alle interne forhold som framkommer om bedriftene eller enkeltpersoner ved bedriftene. (også etter at traineeperioden er fullført)

_____	_____
Sted	Dato

Trainee

Virksomhet X

Virksomhet Y

Virksomhet Z

7.7 Vedlegg 7: Arbeidsavtale E

OPPLÆRINGSKONTRAKT

NAVN:

FØDSELSNR.:

ADRESSE:

har inngått følgende arbeids-avtale med E AS, heretter kalt arbeidsgiver:

ARBEIDSSTED:

STILLING: trainee i forbindelse med firma Fs prosjekt Trainee.

TILTREDELSE:

LØNN: Startlønn er , - pr. år.

ARBEIDSTID: Den normale daglige arbeidstid er 7,5 timer innen tidrommet kl. 08.00-16.30, jfr. personalhåndboken pkt. 6,7.

LUNSJ I firmaets kantine med fast trekk i lønn p.t. kr. 130,- pr. mnd.

FORSIKRING: Med i bedriftens til enhver tid gjeldende forsikringsordninger.

TAUSHETSPLIKT: Arbeidstaker forplikter seg til å bevare taushet om alle forretningsanliggender man i egenskap av sin stilling får kjennskap til.

ANNET:

Dette er en 2 årig opplæringskontrakt med mulighet for fast ansettelse etter gjennomført program. I tillegg til arbeid/opplæring hos E AS vilogså hospitere i en av de øvrige deltagerbedriftene og gjennomgå et faglig program fordelt på 6 samlinger.

OPPSIGELSE:

Ved eventuell ansettelse av etter programmets avslutning skal programmet anses som fullført prøvetid .

Deretter gjelder en 3 måneders gjensidige oppsigelsestid. Avtale om ansettelse skal gjøres i god tid før programmets avslutning.

Bedriftens personalhåndbok og arbeidsreglement regulerer øvrige vilkår.

Arbeidstakeren bekrefter å ha gjort seg kjent med innholdet i personalhåndboken, arbeidsreglementet og E Gruppens etiske retningslinjer. Arbeidstaker plikter å sette seg inn i endringer som til enhver tid gjøres i arbeidsreglementet og personalhåndboken.

Denne kontrakt er utstedt i to eksemplarer, hvorav arbeidstaker og arbeidsgiver beholder ett eksemplar hver.

E AS

Akseptert dato:-----

Direktør